

VIGENCIA DE LOS REGÍMENES LABORALES ESPECIALES EN EL PERÚ: PROBLEMÁTICA Y POSIBLES REFORMAS

ORLANDO GONZÁLES NIEVES*

RESUMEN

En este trabajo el autor presenta una visión panorámica sobre la evolución de la contratación laboral especial en los regímenes de la actividad privada y pública del Perú, partiendo de la clásica concepción del “trabajo típico” y sus evoluciones hacia la contratación “atípica” y aceptando o combatiendo una regulación protectora básica a casos marginales de relaciones antes hipoprotegidas, en medio de grandes conflictos sociales. Como consecuencia de lo anterior nuestra legislación laboral devino caótica y antitécnica, de la cual tampoco se ha liberado la contratación especial de trabajo, que pasamos a estudiar globalmente considerada, con sus realidades, problemas y sus probables reformas de cara a los avances vertiginosos de la ciencia, la tecnología y la innovación de los procesos productivos y/o de servicios.

PALABRAS CLAVE

Regímenes laborales especiales / Realidad / Reformas.

SUMARIO: I.-Referencia panorámica a la evolución de los contratos especiales: 1.- *Sucintas referencias iniciales a partir de las últimas décadas del siglo pasado.* 2.- *Síntesis del tratamiento doctrinal de los contratos especiales de trabajo en el Perú: A: En el sector laboral privado. B. En el sector laboral público.* II.- *Visión panorámica del tratamiento jurisprudencial de la contratación laboral especial. La revolución científica y tecnológica y sus efectos en la contratación. Intentos recientes de codificación del derecho del trabajo. 1.- Algunas sentencias del Tribunal Constitucional en el tratamiento de la contratación especial. A.- En el*

* Profesor Principal del Área Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Trujillo.

sector privado. B.- En el sector público. 2.- La revolución científica y tecnológica y sus efectos en la contratación laboral. 3.- Intentos recientes de codificación del Derecho del Trabajo. III.- Propuestas iniciales para la reforma y modernización de los regímenes y contratos especiales de trabajo. 1.- Sobre la regulación principista de los regímenes generales y especiales de trabajo. 2.- Sobre la temática de la contratación especial en forma general. A.- En el sector laboral privado. B) En el sector laboral público. IV.- Conclusiones. Bibliografía.



I. Referencia panorámica a la evolución de los contratos especiales de trabajo

1. Sucintas referencias iniciales a partir de las últimas décadas del siglo pasado.

La vida de los pueblos y sus instituciones no se fosiliza, cuanto más avanza el desarrollo de la sociedad, las fuerzas productivas, la economía, la ciencia y la tecnología, además de otros condicionantes, también avanza y se reinventa el derecho como respuesta a los nuevos requerimientos sociales, de allí que en el campo del jus-laboralismo y de la contratación laboral especial crecen y/o decrecen diversas figuras contractuales.

En la década de los cincuenta y sesenta del siglo pasado, juristas de gran renombre mundial (tales como Cabanellas, De la Cueva, Russomano, Camerlynck-Lyon Caen, Plá Rodríguez, entre muchos otros) empezaron a diferenciar los contratos comunes de los contratos especiales de trabajo. El salto cualitativo auroral en el debate técnico sobre el particular en mi apreciación ocurrió en el XI Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social realizado en Caracas, en 1985, en cuyo Tema II: Relaciones de trabajo atípico se presentaron 18 ponencias, siendo de destacar las de Emilio Morgado, José Montenegro, Daniel Monzón, Franco Carinci, Jean Pelissier, Oscar Ermida, etc., que en regla general y con algunas excepciones estuvieron más enfocadas al Derecho Individual del Trabajo (SIDTSS: XI Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, pp. 107 a 580).

En dicho contexto contractual evolutivo, antes y después de dicho estadio histórico, se han producido intensos debates y aportes sobre el tema a nivel académico en diversos congresos mundiales, regionales y nacionales, así como por el desarrollo de diversas experiencias legislativas y jurisprudenciales. Por

ejemplo, Roccella y Treu estudiaron el trabajo atípico en la Carta de Derechos Sociales Fundamentales insistiendo en un modelo europeo de regulación del trabajo atípico (Rosella-Treu, 1992, 191-220). Alonso Olea, desarrolló y sintetizó los avances teóricos de su tiempo al calor de las nuevas realidades socio-económicas y tecnológicas, sistematizó las notas definitorias del trabajo típico (a tiempo completo, por tiempo indeterminado, en locales proporcionados por el empleador y bajo su dependencia), y señaló que los trabajos atípicos son desviaciones de dichas características y expresan la flexibilización o la disolución de la dependencia hacia formas más sutiles de adaptación a las nuevas realidades económicas (Olea, 1987, 115-133).

En España, con la promulgación del Estatuto de los Trabajadores (ET) en 1980 y sus redefiniciones (a partir de entonces y considerando solo hasta el año 2010 tuvo 43 modificaciones), el debate doctrinal y jurisprudencial ha sido intenso, como dan cuenta entre muchos otros autores (Martín - Rodríguez - García, 2011, 194-210) señalando que el art. 2.1 ET incluye como “relaciones laborales de carácter especial” a ocho grupos o categorías de laborantes, a las cuales posteriormente se agregó 3; también reseñan que dentro de su articulado y normas posteriores se incluyeron las denominadas “relaciones laborales con particularidades de origen sectorial”: trabajo en el mar, campo, minería, aeronáutico y construcción, y aparte de esta lista consideran a los profesionales de la información y el teletrabajo.

Para Palomeque López y Álvarez de la Rosa, las relaciones laborales especiales son una ampliación históricamente sinuosa del ámbito subjetivo del Derecho del Trabajo y sus peculiaridades a veces se refieren a la propia actividad (el lugar de trabajo o el especial objeto de la prestación), otras, a las propias condiciones de trabajo o a la regulación de la extinción del contrato. Dentro de dichas relaciones especiales incluyen: altos cargos, servicio doméstico, penados en penitenciarías y menores internados, deportistas profesionales, artistas en espectáculos públicos, mediadores mercantiles dependientes, discapacitados en centros especiales de empleo, estibadores portuarios, personal civil en establecimientos militares, residentes para especialistas en ciencias de la salud, abogados en despachos individuales o colectivos, profesores de religión en centros públicos (2015, 741 a 764).

La contratación especial de trabajo viene siendo objeto de eventos académicos, gubernamentales y jurisdiccionales de larga data. Trascendería los

objetivos de este artículo abordar y sistematizar incluso los aspectos medulares de dicha evolución. Sin embargo, permítaseme una ligera referencia al XXIII Congreso Mundial de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, realizado en Lima-Perú en setiembre del 2021, cuyo tema 5 estuvo dedicado a los trabajadores atípicos e informales y contó con la ponencia oficial de Roberto Fragale Filho y Pamhidzai Bamu (referida sobre todo a experiencias de trabajos atípicos en Tanzania y otros países africanos) y cinco ponencias libres de autores colombianos, italianos y peruanos, referidas a las plataformas digitales y los repartidores, trabajadores atletas, trabajo forzoso y trabajo autónomo (SIDTSS: Retos de los Sistemas de Legislación Laboral y Seguridad Social, 2021, 272-290).

La contratación especial de trabajo viene siendo objeto de eventos académicos, gubernamentales y jurisdiccionales de larga data. Trascendería los objetivos de este artículo abordar y sistematizar incluso los aspectos medulares de dicha evolución. Sin embargo, permítaseme una ligera referencia al XXIII Congreso Mundial de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, realizado en Lima-Perú en setiembre del 2021, solo para resaltar que el tema 5 estuvo dedicado a los trabajadores atípicos e informales y contó con la ponencia oficial de Roberto Fragale Filho y Pamhidzai Bamu (referida sobre todo a experiencias de trabajos atípicos en Tanzania y otros países africanos), y cinco ponencias libres de autores colombianos, italianos y peruanos, referidas a las plataformas digitales y los repartidores, trabajadores atletas, trabajo forzoso y trabajo autónomo (SIDTSS: Retos de los Sistemas de Legislación Laboral y Seguridad Social, 2021, 272-290).

124

2. Síntesis del tratamiento doctrinal de los contratos especiales de trabajo en el Perú

A. En el sector laboral privado

El tratamiento jurídico de este segmento resulta históricamente inorgánico y complejo. Varios autores se han pronunciado sobre el tema. A continuación, referiremos genéricamente las posiciones de algunos de ellos sin detallar los regímenes o contratos que cada uno menciona según su parecer porque hacerlo “in extenso” resultaría en muchos casos repetitivo y ocuparían mucho espacio. Por tal razón, salvo algunas excepciones, haremos referencia a su cantidad sin

considerar sus nomenclaturas, que bien se podrían acoplar y sistematizar en una lista general.

José Montenegro Baca, al estudiar la jornada de trabajo definió tempranamente los regímenes especiales de la jornada de trabajo como “las regulaciones peculiares de esta en atención a las características que ofrecen ciertos trabajos”, pudiendo estos ser de índole legal, contractual o consuetudinario. Desarrolló las exclusiones y las excepciones a la jornada de trabajo en función a que si eran mayores o menores a 8 horas; ubicó dentro de las exclusiones a los altos empleados, los de confianza y los que laboran sin fiscalización superior inmediata, domésticos, mayordomos de hotel, capitanes de la marina mercante, choferes particulares, ciertas clases de trabajo intermitente y el de familia. Dentro de las excepciones clasificó a los artistas de teatro y congéneres, atletas, bancarios, contadores públicos, trabajadores de frigoríficos y de lugares insalubres, mineros, operadores cinematográficos, periodistas, profesores, profesionales liberales, etc. (1959, Tomo I, p. 152 y 275-300).

Posteriormente, dicho autor desarrolló en el XI Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social la ponencia “Nuevas formas y aspectos del contrato y relaciones de trabajo especiales o atípicas”, donde diferenció a tono con su época los contratos especiales de las relaciones especiales de trabajo, atribuyéndoles a las primeras variaciones en todos o algunos de sus elementos personales y/o reales y a las segundas la carencia de algunas de las notas tipificadoras del contrato de trabajo; luego presentó 19 contratos especiales (aeronavegantes civiles, aerofumigadores, agentes viajeros, agrícolas de temporada, deportistas profesionales, artistas y congéneres, construcción civil, cortadores de madera en la selva amazónica, docentes particulares, trabajadores del hogar, a domicilio, gastronómicos, de islas guaneras, mujeres y menores, periodistas profesionales, portuarios, radio y televisión, pesca industrial y choferes independientes, al servicio de vehículos particulares, y de servicio público para empleadores individuales o de empresas), y 2 relaciones atípicas (aprendizaje y trabajo del penado) (XI Congreso Mundial, 1985, a de Derecho del Trabajo “Nuevas formas y aspectos del contrato y relaciones de trabajo especiales o atípicas”, pp. 195-228).

Jorge Rendón Vásquez (1995, a, 575-596), con algunas precisiones posteriores, analiza los regímenes especiales y los contratos especiales, pero no los

define ni diferencia con precisión; incluye 5 dentro de los primeros (construcción civil, peluqueros, agrícolas de temporada, profesionales y trabajadores de hoteles, restaurantes y similares) y 5 dentro de los segundos (artistas, deportistas, pescadores, trabajadores del hogar y estibadores terrestres).

Tulio Obregón (1996, 61-79), 61 a 79), en principio no hizo diferenciaciones entre la contratación laboral común y la especial y ubicó dentro de la primera 4 contratos; años después (2005, b) trabajó 19 como regímenes especiales.

Javier Neves Mujica (1997, 44-46), sostuvo que el contrato típico es el que se presta con duración indeterminada, a tiempo completo, para un solo empleador y en el propio centro de trabajo, y el contrato atípico se da cuando uno o más de dichos elementos está ausente, luego identificó el contrato de tiempo determinado con el trabajo atípico y este con el trabajo precario.

Jorge Castillo, Claudia Lapeyre y Jaime Abad, (2001,139-185) se refieren a los regímenes especiales y grupos de protección en 9 capítulos, pero tampoco desarrollan diferenciaciones entre regímenes y contratos especiales. Francisco Gómez Valdéz (2000, 121.229), desarrolla 17 contratos especiales, que a veces sinonimiza con los regímenes especiales y también hace referencia a otros 6 contratos que según su opinión no están previstos en nuestra legislación especial. En publicación posterior adicionó a la lista anterior 7 y suprimió los 6 que sustentó como no previstos por la legislación peruana (2007, 149-197).

Oscar Bernuy tampoco hizo diferenciaciones y desarrolló 23 regímenes especiales, incluyendo dentro de estos a algunos regímenes y contratos especiales pertenecientes a las carreras especializadas y trabajadores comunes de la actividad laboral pública (cirujanos dentistas, profesores, fuerzas armadas y policiales (2003, 7-284). Javier Dolorier identificó al paso 4 regímenes especiales y 4 contratos especiales (2001, 63-68 y 114-115). Pacheco Mayta clasificó a todos como 19 regímenes especiales (2004, 543-740).

En nuestro punto de vista, hay en el Perú una simbiosis dialéctica evolutiva e involutiva entre los contratos de trabajo comunes, los contratos y regímenes especiales de trabajo, de manera que el desarrollo socio-económico y los cambios en el aparato productivo han propiciado que, a modo de fuerzas centrífugas y centrípetas, algunos contratos de trabajo han evolucionado en grados medios hacia los contratos especiales primero, y/o hacia los regímenes especiales en

grados mayores después, pero también han acaecido fenómenos inversos porque con el tiempo algunos regímenes se han deteriorado e involucionado hacia la contratación especial y en ocasiones hasta la contratación común.

En el año 2007 (González, a, 557-605) tomamos como referencia 45 probables relaciones especiales de trabajo dentro del régimen laboral de la actividad privada, las sometimos al estudio de 14 criterios diferenciadores (Influencia del entorno socio-económico y tecnológico, naturaleza intrínseca de la labor, desarrollo de normatividad específica heterónoma y/o autónoma, presencia o debilitamiento de la subordinación, regulación o cuestionamiento del periodo de prueba, variaciones en la jornada de trabajo, particularidades en los descansos remunerados, tratamiento de la suspensión de la relación de trabajo, variaciones en la contraprestación, aspectos “sui generis” en los aportes y/o contribuciones relacionados con la planilla, funcionamiento de las causales de extinción del contrato, mayor o menor logro o presencia de beneficios sociales, mayor o menor aplicabilidad del derecho colectivo del trabajo y diferenciaciones en la aplicación del derecho de la seguridad social).

A continuación dividimos los criterios de diferenciación en cuatro grupos (fundamentales, complementarios, coadyuvantes y rasgos sintomáticos y de acuerdo a su importancia les asignamos los pesos 4, 3, 2 y 1, respectivamente); para evaluar su aplicabilidad en la realidad concreta utilizamos seis ítem de calificación (alta, media alta, media normal, media moderada, baja y muy baja), luego aplicamos porcentajes y promedios ponderados en cada grupo y con todo ello ubicamos en un gráfico de barras verticales el lugar que correspondía a cada uno de los 45 casos estudiados; por último, propusimos una clasificación que con el tiempo seguimos revisando, madurando y corrigiendo porque nos convence del todo.

En dicha clasificación consideramos 3 regímenes especiales de trabajo (construcción civil, pescadores y artistas), 30 contratos especiales y el resto fueron puestos en duda como falsos o discutibles contratos especiales. También sugerimos algunos criterios de clasificación, siendo en nuestro entender los más importantes los siguientes: a) por el grado de evolución de sus instituciones más importantes, b) por el lugar donde se realiza la prestación, c) por la aplicación del esfuerzo del trabajador, d) por la naturaleza de la función desempeñada, e) por el grado de especialización y exigencias de innovación, f) por las variaciones

que presenta la retribución, g) por las particularidades de los beneficios sociales y, h) por sus vinculaciones con el Derecho Colectivo del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social.

Entre los entretelones del tiempo transcurrido, con los vertiginosos cambios propiciados en la humanidad por la ciencia, la tecnología y la innovación y su aplicación a los procesos productivos, han aparecido o reaparecido nuevas y/o antiguas formas de trabajo que hay que someter a nuevos y escrupulosos análisis porque todo el Derecho del Trabajo ha entrado en procesos de redefinición por la cuarta revolución industrial y otras causales.

Sara Campos ha publicado un libro donde clasifica 26 regímenes especiales de trabajo en tres partes: I.- Por actividad o tamaño de la empresa: construcción civil, mypes, agrarios y agrícolas, mineros, educadores, portuarios, exportación no tradicional y pesqueros; II.- Por la naturaleza del trabajo: hogar, tiempo parcial, médicos, domicilio, policía nacional, artistas, porteadores, futbolistas profesionales, restaurantes y hoteles, lustradores de calzado y notarios; III.- Por las condiciones especiales del trabajador: extranjeros, adolescentes, trabajadoras gestantes, con VIH/sida, discapacitados, aprendices de Senati y trabajadores migrantes andinos (2009).

Carlos Guillermo Morales reseña la importantísima idea de Ojeda Avilés de que esos contratos a veces se dictan para introducir legalmente un escalón “in pejus” para actividades por cuya peculiaridad no se les da la plena “ciudadanía laboral”, así como la clasificación del argentino De Diego de cinco tipos de regímenes especiales: a) De actividad (construcción, marítimos y agrarios); b) De arte u oficio (periodistas, artistas); c) De profesión (pilotos, médicos, docentes, deportistas profesionales); d) De especialidad (viajantes de comercio, controladores aéreos); y e) Por la estructura empresarial (Pymes). (SPDTSS, IV Congreso, 2010, 576-577).

Edgardo Balbín (2010, 619-622), en un estudio muy interesante y riguroso sobre el tema ha presentado los criterios de clasificación siguientes: 1.- Según su carácter: público (con presencia de carreras profesionales) y privado (ausentes de referencias a la carrera profesional); 2.- Según el sector de actividad al que se aplica la normativa con ajustes por determinadas particularidades (construcción civil, agrario, minería, pesca y restaurantes y hoteles); 3.- Según la profesión u oficio: artistas, futbolistas, trabajadores del hogar y porteadores; 4.- Según las

características especiales del trabajo o del trabajador que alteran las regulaciones previstas para el trabajo típico: extranjeros, adolescentes y trabajadores a domicilio; 5.- Según las diferencias con objetivo promocional: exportación no tradicional, sector agrario y promoción de la micro y pequeña empresa.

Agrega dicho autor que tanta diversificación confirma sospechas sobre el probable uso de criterios irrelevantes de diferenciación y de confirmación de clases y subclases, se sobrevaloran las diferencias sin considerar las relevantes y las irrelevantes y veces se basan en características personales y no en razones objetivas (los artistas, futbolistas, trabajadores a domicilio, construcción o educación son claros ejemplos de diversificación para el cumplimiento del objeto, en cambio, las diversas clases de profesionales relacionados con la salud no presentan especificidades relevantes.

En publicación más reciente, el Ministerio de Trabajo y Promoción Social ha hecho una compilación normativa discutible y referencia a 22 regímenes laborales especiales, incluyendo, además de los ya conocidos, a los lustradores de calzado, trabajadores autónomos ambulantes, notarios y biólogos (2020, 1415 pp.).

B. En el sector laboral público

Al influjo de los grandes debates doctrinales desde los predios del derecho público y privado sobre la naturaleza jurídica de la relación entre el Estado y sus agentes se fueron decantando las teorías privatistas (mandato, locación de servicios, contrato innominado de Derecho Civil), publicistas (política, estatutaria, contrato de derecho público, acto bilateral); y teorías mixtas, comenzó a plantearse la clásica separación entre el régimen laboral público y privado sosteniendo primero que ambos eran divergentes o irreconciliables, luego surgieron las corrientes convergentes y mixtas y el cambio de modelo significó para el Estado empleador aceptar la existencia del contrato privado y como consecuencia la intervención sindical en la forja de mejores condiciones de trabajo.

Sin embargo, a pesar de dichos avances, las expectativas de un proceso mundial de convergencia no cuajaron o lo hicieron en grados leves; de modo que en muchos casos la divergencia continúa porque el derecho laboral público, parodiando a Bordogna, sigue siendo “un mosaico de diversidades” y las

relaciones del servicio público continúan ancladas en las tradiciones culturales, legales y administrativas en diversos países. (2008, p. 222 a 228).

En el caso del Perú el debate doctrinario también ha sido intenso: de las teorías privatistas pasamos a las teorías publicistas, y de allí a las estatutarias y contractualistas, todas las cuales han tenido como defensores a grandes juristas nacionales: Ruiz Eldredge, Bacacorzo, Guerra Cruz, entre otros (Gonzáles; O, 2015, 375).

La Ley 11377, Estatuto y Escalafón del Servicio Civil, de 1950, fue la primera que sistematizó el servicio civil en el Perú según las concepciones de la época; después de una normatividad desarticulada, se promulgó en 1984 el D.L. 276, que también reguló técnicamente la carrera administrativa y recibió la influencia del derecho laboral privado, y que poco a poco, gracias a los avances en su ámbito personal, abrió también las posibilidades para que parte de sus conflictos individuales vayan a la vía jurisdiccional. Sin embargo, con el tiempo y por marañas burocráticas, complejidad, desorden y “praxis” políticas y antitécnicas, tal sistema devino en obsoleto y perjudicial para el Estado y para los trabajadores administrativos y profesionales a su servicio.

Su reforma era necesaria, urgente y tenía que ver con temas estratégicos, como son el diseño y mejor desarrollo de las políticas de Estado sobre recursos humanos.

En esa línea, en el año 2012, especialistas del SERVIR y el Ministerio de Economía y Finanzas prepararon un esclarecedor informe técnico para que los organismos pertinentes planificaran la reforma del sistema que había sido vulnerado por todos sus flancos: encontraron más de 500 normas sobre el servicio civil, más de 102 escalas remunerativas, 82 actividades del Poder Ejecutivo, más de 400 reglas diferentes que regulan el pago de los servidores públicos, y más de 198 conceptos de pagos remunerativos y no remunerativos. (Servir, 2012).

Lo real y concreto es que la Ley del Servicio Civil N° 30057, de 2013, se promulgó con el objetivo de impulsar la reforma y la unificación del servicio público y poner orden frente a las deficiencias y vicios que por doquier presentaba dicho sector, con la presencia de una hiper-legislación desarticulada, antitécnica, contradictoria, insufrible y discriminatoria. Es una ley bien estructurada y con visión de futuro, tiene, entre otros, buenos aciertos como el de

pretender organizar mejor los puestos y familias de puestos, y desiertos como el de excluir de su aplicación a varios grupos de instituciones indebidamente privilegiadas conforme ha sentenciado el Tribunal Constitucional. Sin embargo, han pasado ocho años de su vigencia y sus avances van a paso de tortuga, por lo que sin duda necesita urgentes reimpulsos, reajustes y rediseños para garantizar su materialización, empezando por las etapas del proceso de implementación.

En relación a la clasificación de los regímenes y contratos especiales de trabajo, también se aprecian falta de desarrollos teórico-fácticos, micro-segmentaciones innecesarias, inclusiones posteriores indebidas y otras particularidades que se manifiestan en sus respectivas clasificaciones.

La Ley 30057 se aplica a los trabajadores administrativos de los Poderes Ejecutivo, Legislativo, Judicial, Gobiernos regionales y locales, organismos a los que la Constitución les confiere autonomía y demás entidades del Estado con potestades administrativas y ha excluido de su aplicación a los trabajadores de empresas del Estado, servidores civiles del Banco Central de Reserva, Congreso de la República, Sunat, Superintendencia de Banca y Seguros, AFP, Contraloría General de la República, servidores sujetos a carreras especiales, y obreros de los Gobiernos Regionales y Locales, situación que ha sido corregida por el Tribunal Constitucional.

También ha definido que hay nueve carreras especiales: Diplomáticos, docentes universitarios, profesionales de la salud, magisterio nacional, oficiales de las Fuerzas Armadas, personal de la PNP, penitenciarios, fiscales, jueces, y municipalidades que cuentan con menos de 20 trabajadores.

En esta clasificación es donde hay varios desencuentros: a) Algunos sectores de opinión hacen mención a cuatro regímenes generales (de carrera administrativa: D.L. 276; sin carrera con vínculo laboral: D.L. 728, D.L. 1057 y Ley 30057), nueve carreras especiales (antes mencionadas), y otras (sin carrera con vínculo laboral: gerentes públicos; y, sin carrera con vínculo civil: convenios administrativos con PNUD y Fondo de Apoyo Gerencial); b) En base a normas posteriores expresas algunos mencionan como régimen a los inspectores de trabajo, y otros a las enfermeras, tecnólogos médicos, obstetras, biólogos, psicólogos, químico-farmacéuticos, etc.; c) También se ha incluido la ley del trabajador judicial; y, d) En medio de tanta confusión, curiosamente se observa que en algunos ambientes se difunden 12, 15 y hasta 18 regímenes laborales en

el sector público. En este contexto general, no hay que perder de vista que en algunos casos el Tribunal Constitucional ha declarado su inconstitucionalidad, tema que abordaremos sintéticamente “infra”.

II. Visión panorámica del tratamiento jurisprudencial de la contratación laboral especial. La revolución científica y tecnológica y sus efectos en la contratación. Intentos recientes de codificación del derecho del trabajo

1. Algunas sentencias del Tribunal Constitucional en el tratamiento de la contratación especial

A. En el sector privado

- a. Exp. N° 0261-2003-AA/TC, de 26.03.03.- Caso negociación colectiva de construcción civil, que declaró infundada la demanda de CAPECO y dio pase a la continuidad de la negociación por rama de actividad, señalando que dicha actividad es eventual o temporal, de alta rotación, con ubicación relativa del centro de trabajo y multiplicidad de empleadores. Nos parece importante señalar en este caso la mención al Derecho Colectivo del Trabajo, porque para nosotros es un criterio diferenciador válido para sostener la importancia de un régimen especial.
- b. Exp. N° 0027-2006-PI, de 21.11.07.- Caso régimen laboral agrario, ley N° 27360. El TC declaró infundada la demanda, esforzándose en explicar los regímenes laborales en el marco constitucional y el sustento académico de constitucionalidad de la ley 27360 a través del test de igualdad (razonabilidad o proporcionalidad) en sus 3 subprincipios: de idoneidad o de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad “estricto sensu”, concluyendo que la intensidad de la intervención en la igualdad es leve y se cumplen las exigencias de los tres subprincipios (F-67 y 73 a 81).

En relación a esta sentencia conviene aclarar que el contrato agrario desde que se promulgó la ley 27360 siempre ha sido un contrato especial cercano a la categoría de régimen especial, pero desde que fue derogada por la ley 31087 y poco después se aprobó su nueva ley N°31110, en diciembre del 2020, con el reconocimiento, después de grandes luchas gremiales, de buena parte de los

beneficios del D.L. 728 y normas conexas, sigue siendo un contrato especial, antes era un contrato especial inconstitucional discriminatorio frente a los principales derechos laborales.

Como el espacio no da para ahondar en el test y sus subprincipios precitados, me remito a los desarrollos planteados por Quiñones S, y Sánchez C. (2009, 292 a 297), Morales, C. (2010, 587 a 596), y Gonzáles, O. (2010, 786 a 792).

B. En el sector público

- a. Exp. N° 00002-2010-AI, de 07.09.10.- El TC declaró infundada la demanda de inconstitucionalidad del CAS, disponiendo que según el F-47 se trata de un régimen especial de contratación compatible con el marco constitucional. Sin embargo, yerra en sus Fundamento F-26 y F-31 al señalar que el CAS no es complementario de ninguno de los regímenes precedentes, por lo que se considera un sistema de contratación laboral independiente que coexiste con los regímenes generales.
- b. Exp. N° 0025-2013-PI/TC, más 3 acumulados del 2014. En sentencia del 26.04.16, el TC declaró fundadas en parte las demandas de inconstitucionalidad en el extremo que excluyen de la ley 30057 a los servidores civiles del BCR, Congreso de la República, Sunat, Superintendencia de Banca y Seguros y AFP, Contraloría General de la República y obreros de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales. Son de suma importancia, entre otros, los siguientes fundamentos de la sentencia: Es constitucional que la ley prevea excepciones para la no inclusión de determinados servidores en función de la especial naturaleza o particularidad del servicio y no es indispensable ni necesaria la regulación de un tratamiento especial para aquellos que no tienen dichas características (F-63 y F-67); No se puede hacer exclusiones cuando no se evidencia justificación válida o base objetiva alguna que la fundamente, porque de lo contrario estaríamos ante una exclusión arbitraria e irrazonable (F-70); El hecho de que un determinado servidor público labore en un determinado poder del Estado, órgano constitucional o descentralizado, no implica que tenga que estar comprendido dentro de un régimen laboral especial (F-79).

- c. Pleno Jurisdiccional, Exp. N° 029-2018-PI/TC, de 20.06.20.- Caso Ley N° 30745, que declaró fundada la demanda de inconstitucionalidad sobre un régimen laboral exclusivo para los trabajadores jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial. Resumen y argumentos importantes: i.- El Congreso aprobó esta supuesta “carrera” en abril 2018 con 7 niveles y 56 cargos, algunos en un mar de confusiones donde están incluidos también los asistentes de atención al público, anfitrionas e inventariadores (F-65), ii.- Se otorgó la potestad de reglamentar la ley al Poder Judicial, siendo esta una potestad exclusiva del Poder Ejecutivo (F-106 y 107); iii.- No hay especialidad o particularidad del servicio prestado y no se advierte la existencia de progresión en la carrera (F-70 y 71); y iv.- También se declaró la inconstitucionalidad por conexión del reglamento aprobado por el P.J. vía “control abstracto de constitucionalidad de una norma de jerarquía infralegal”.
- d. Exp. N° 00013-2021-PI/TC, de 24.08.21. Caso de incorporación del régimen CAS al D.L. 728 y D.L. 276. (declaración de inconstitucionalidad de la Ley 31131). Frente a los reclamos de que la norma impugnada incrementa las deficiencias de los D.L. 276 y 728 para regular la labor de los servidores públicos, las cuales buscan ser superadas con la aplicación de la Ley 30057, el TC señaló que la ley 31131 no solo refuerza el tratamiento desarticulado y no planificado que todavía subsiste en la gestión de recursos humanos en el Estado, quien es el titular para diseñar y dirigir la política laboral pública y viene desplegando esfuerzos para implementar progresivamente un régimen laboral único (F-15 y F-39).

2. La revolución científica y tecnológica y sus efectos en la contratación.

Es “vox pópuli” que en la actualidad gracias a los grandes avances de la ciencia, la tecnología y la innovación nos encontramos en la cuarta revolución industrial, basada en la revolución digital, donde la tecnología adquiere nuevas e insospechadas materializaciones con sistemas físicos cibernéticos, la hiperconectividad e interoperatividad entre máquinas, artefactos, sensores y personas a través del internet de las cosas y de las personas, la realidad aumentada a través de la inteligencia artificial y el big data, el aprendizaje automático con el uso

de algoritmos con instrucciones codificadas gracias a las cuales se desarrolla la robótica y se realizan acciones, se toman decisiones y se resuelven problemas que normalmente requieren capacidades cognitivas. En suma, esta cuarta revolución industrial o “Industria 4.0”, está transformando paulatina y radicalmente los procesos productivos y los mercados y creando nuevos modelos de organización del trabajo, provocando la disminución del empleo global, frente a lo cual hay grandes desafíos para la transformación del trabajo y del derecho del trabajo y diversas exigencias para labrar alternativas de renovación, reinención y reafirmación de las esencias de esta disciplina jurídico-social, como, por ejemplo, la propuesta para la construcción de un nuevo modelo de derecho transnacional del trabajo. El XXIII Congreso mundial de la SIDTSS, recientemente realizado en Lima, ha desarrollado e incentivado reflexiones y aportes profundos sobre estos candentes temas (Ver en especial ponencias de Pizzoferrato, A (2021, 33-74) y Sanguineti W. (2021, 105-168).

En lo referente a las consecuencias en la contratación laboral especial, es obvio que en lo general son las mismas que afectan a todo el trabajo humano y el protegido por la disciplina jus-laboral: amenazas de desempleo tecnológico con mayor perjuicio para los pobres y los trabajadores no calificados o poco calificados, grandes conflictos por la conservación de los puestos de trabajo, políticas de Estado insuficientes y poco visionarias para afrontar las exigencias de la población económicamente activa, demandas profesionales y ocupacionales completamente nuevas, avance del trabajo remoto, teletrabajo, trabajo a domicilio y otras, pérdida de privacidad y acrecentamiento de los poderes directivos con estructuras no piramidales y el uso de mayores tecnologías de vigilancia para el contrato de trabajo, ubicuidad de los espacios físicos de las empresas y lugares de trabajo, altos grados de movilidad, trabajo flexible e interconectado, prestaciones y contraprestaciones mutantes, efectos perjudiciales en la salud de los trabajadores, erosión del tiempo libre, estrés, trastornos psíquicos y físicos, etc.

A primera vista, la contratación laboral especial en el Perú, teniendo en cuenta los datos estadísticos del INEI (2020, 42) y el MTPE (2020), sobre la estructura porcentual mayoritaria de la población ocupada en el **sector privado** según ramas de actividad al 2020, al parecer debería darse, con desarrollos científico-tecnológicos desiguales, más significativamente en: la agricultura, pesca y minería: 26,9 %, comercio: 19,3 %, manufactura: 8.7 %, transportes y comunicaciones: 7,8 %, y construcción: 5.7 %. En el caso del **sector público**,

la mayor población ocupada en relación a la contratación especial se da también con desarrollos desiguales en: los que deberían estar dentro del Servir- D.L. 276, 728 y D.L. 1057 (aprox 800,000 trabajadores), el magisterio de educación básica (aprox 321,000), militares y PNP (aprox 186,000), docencia universitaria (aprox 22,000) y profesionales de la salud (aprox 11,000). Sin embargo, las cosas no son tan simples por los diferentes desarrollos de las estructuras productivas y/o de servicios en cada una de dichas ramas, de manera que deberíamos auscultar los casos concretos por áreas donde probablemente podría hablarse en los sectores privado y público de “bolsones de contratación laboral especial”. De ese modo, **recién se podría alcanzar ciertos grados de claridad en la relación “contratos especiales de trabajo y/o carreras especiales – intensidad en los cambios y procesos de modernización tecnoproductiva y/o de servicios - reformas y reestructuraciones jurídicas posibles.”**

Vistas así las cosas, los efectos podrán ser similares en algunos aspectos en la contratación especial en ambos sectores, sobre todo en el campo de la administración en términos amplios, pero claramente diferentes en la aplicación de la ciencia, la tecnología y la innovación aplicada a los procesos productivos en las áreas precitadas y otras colindantes.

136

3. Intentos recientes de codificación del Derecho del Trabajo.

El debate sobre la codificación o no codificación del Derecho del Trabajo es de larga data en el Perú, pero no prosperó y se prefirió impulsar como alternativa una ley general de trabajo (LGT). Hay varios anteproyectos sobre este tema desde hace varios decenios que pasaron al desván o se reactualizaron. En nuestra opinión uno de los más importantes fue el presentado el 2002 por una Comisión Especial integrada por Neves, Blancas, Ciudad, Pasco, Villavicencio, entre otros; los contratos especiales de trabajo propuestos fueron cuatro: trabajo a tiempo parcial, a domicilio, a distancia y el de extranjeros; después de largos debates en el Consejo Nacional de Trabajo, los empresarios, trabajadores y representantes del Ministerio de Trabajo consensuaron varios de sus artículos en el 2005. Los anteproyectos posteriores se basaron en los avances logrados y con los aportes de las comisiones de expertos y sus consiguientes debates, en el Congreso de la República se presentó el PLGT N° 4145-2014-CR, de 26.01.2015, que también se quedó en el camino.

El gobierno en ejercicio, por R.M. N° 232-2021-TR, de 26.11.21, ha designado una nueva Comisión Especial temporal para que elabore un anteproyecto de Código de Trabajo para proponerlo a las instancias pertinentes. Esperamos equivocarnos, pero por ahora no le auguramos buenos vientos por varias razones fundamentales: a) La codificación fue desechada hace varios decenios y se sustituyó por las propuestas de una LGT; b) La legislación laboral es hiperabundante, engorrosa y en ciertos casos antitécnica. Qué sería mejor: ¿un Código de Trabajo único para los sectores privado y público, o un Código para cada sector, o una LGT para ambos o una para cada uno? ¿qué ubicación tendría en este escenario la contratación laboral privada y pública? ¿Qué se trabaje por un máxi - Código insufrible o un Código de esencias donde los “parches” nos vuelvan pronto a la situación en la que nos encontramos?; c) Los preocupantes interrogantes derivados de los grandes avances de la ciencia, la tecnología y la innovación aplicados a los procesos productivos que ponen en tela de juicio el futuro de nuestra disciplina jurídica y exigen su reingeniería; y, d) La dramática situación de crisis que afronta el país exige otras prioridades estratégicas. Sin embargo, a pesar de los grandes problemas anotados no hay que ser negativo, por algo se tiene que empezar, y qué mejor que empezar a estudiar con calma y profundidad el complejo tema de la regulación de los contratos especiales de trabajo como una gran oportunidad para prevenir, reflexionar, proponer y tomar acciones de mediano y largo plazo para la mejora del Derecho del Trabajo peruano.

III. Propuestas iniciales para la reforma y modernización de los regímenes y contratos especiales de trabajo

1. Sobre la regulación principista de los regímenes generales y especiales de trabajo.

Sostenemos que la Constitución reconoce los sectores laborales privado y público dentro del Cap. II del título I, referido a los derechos sociales y económicos, así lo tiene establecido el Tribunal Constitucional en el Fundamento F-23, del Exp. N° 00002-2010-AI. Verbigracia, para ordenar conceptos en nuestra modesta opinión, tenemos que reconocer que **solo tenemos dos regímenes laborales generales: el privado y el público**. No hay un “tertum genus”

Dentro de dichos regímenes, en el segundo nivel jerárquico, existen **el régimen laboral común del sector privado y el régimen laboral común del sector**

público. Al interior de estos últimos debemos sub-clasificar por separado: **a) Sector privado:** a.1. D.L. 728 o los que lo sustituyan; a.2. regímenes laborales especiales; y, a.3. Contratos especiales de trabajo; y, **b) Sector público:** b.1. Ley 30057 o las que la sustituyan; b.2. Regímenes laborales sectoriales con normas comunes; y, b.3. Carreras específicas.

En el sector privado las cosas parecen estar claras. En el sector público hay que hacer las siguientes aclaraciones: a) En relación a la posición b.1, no es cierto que hay 4 regímenes generales, la ley 30057 como objetivo estratégico se convirtió en la madre receptora de las relaciones del D.L. 276 (que hace tiempo está obsoleto y en extinción) y el D.L.1057 (que es la forma en que debieron y seguirán siendo absorbidos los nefastos “contratos de locación de servicios” más conocidos como “SNP”, a través del CAS). Sin perjuicio de volver sobre el punto más adelante, nótese que el D.L. 728 es o debería aplicarse solo en los casos donde el Estado actúa como empresario y no como administrador. Verbigracia, los D.L. 276 y 1057 son “normas en tránsito”. El Congreso de la República ha cometido un error garrafal y retrógrado al pretender con la ley 31131 que los trabajadores CAS pasen a la 276 y 728, frente a lo cual el Tribunal Constitucional ha declarado inconstitucional dicha ley, ya que lo legal, dispuesto hace ya ocho años, es que migren a la 30057 previa modificación de los “cuellos de botella” de esta última.

Reavivar los debates superados sobre la pretensión de un Código del Trabajo, incluso de una Ley General del Trabajo, no nos parece lo más conveniente en el momento actual, cuando el Perú tiene grandes problemas estructurales destapados con la pandemia del Covid-19. Eso no significa desentenderse de la discusión de la compleja contratación laboral especial peruana, en la cual se puede ir avanzando de a pocos.

2. Sobre la temática de la contratación especial.

La situación internacional y nacional es sumamente compleja y de un futuro impredecible en el mediano y largo plazo por los avances vertiginosos de la ciencia, la tecnología, la innovación en los procesos productivos, los cambios económicos, políticos, climáticos, poblacionales, etc., en la mayoría de los segmentos de la sociedad. Todo esto influye sobremanera en el Derecho del Trabajo que es amenazado con un proceso de deconstrucción y redefinición de sus

pilares básicos. En consecuencia, el Consejo Nacional de Trabajo, la academia, los políticos auténticos y demás instituciones y personas de buena voluntad, son los primeros que deben dialogar democráticamente en base a los acuerdos y consensos logrados armoniosamente en el primer quinquenio del presente siglo; estimamos que ese es el lugar natural donde en principio debe recomenzar el dialogo tripartito sobre estos cruciales temas. Las ideas que consignamos a continuación son preliminares, modestas y polémicas.

A. En el sector laboral privado.

- a. Deben aclararse las diferencias y las especificidades propias entre los regímenes y los contratos especiales de trabajo, porque los primeros tienen un mayor grado de evolución respecto de los segundos. Para ello deberíamos aplicar esta importantísima regla: “A menor supletoriedad, mayor posibilidad de que nos encontremos frente a verdaderos regímenes especiales de trabajo; y, a mayor supletoriedad, mayor posibilidad de que nos encontremos frente a verdaderos contratos especiales de trabajo”.
- b. No es posible constreñir a los RET y los CET en un solo cuerpo normativo; en todo caso debería pensarse en la posibilidad de preparar anteproyectos de normas sectoriales afines, cuando corresponda y el sentido común aconseje que tengan un solo instrumento regulatorio, con títulos y capítulos comunes y otros que resulten específicos para cada sector.

B. En el sector laboral público.

- a. Debe revisarse prolijamente la ley 30057, identificar, evaluar y corregir las causas que han propiciado su cuasi-esclaustramiento y como se trata de una política de estado para la real mejora del servicio público, debería discutirse la posibilidad de crear una Superintendencia de Fiscalización de Recursos Humanos del Estado con dicho fin.
- b. No tenemos los instrumentos o herramientas técnico-jurídicas necesarias para diferenciar con claridad qué carreras podrían considerarse como regímenes especiales y cuáles como contratos especiales, porque de lo contrario, según nuestro particular punto de vista, podríamos

caer en la tentación o ligereza de considerar todas las carreras como regímenes especiales o todas como contratos especiales. Estos temas son muy delicados y requieren ir madurándolos a mediano plazo, siempre con “intervención no sesgada” de los involucrados en cada caso.

- c. La legislación de los profesores alrededor de dos o más grupos, divididos con sus propias leyes, deben ser integrados en una sola, para operativizar su mejor gestión educativa.
- d. En el Sector Salud podría evaluarse la posibilidad de integrar en una sola norma a los médicos con su respectiva carrera, y separar a los demás profesionales de la salud (tecnólogos médicos, enfermeras, biólogos, químico farmacéuticos, psicólogos, obstetras, etc.) en carreras complementarias con estructuras de cargos y bandas salariales jerarquizadas en relación con los médicos. Los técnicos y auxiliares asistentes de salud, deben incorporarse con sus particularidades dentro de los grupos que corresponde dentro de la Ley 30057, con las modificatorias que resulten necesarias.

IV. Conclusiones

1. Los regímenes laborales público y privado no son irreconciliables, pero tampoco pueden ser indiferenciados ni pasibles de fusión a estas alturas del desarrollo de las ciencias jurídicas en general y del Derecho del Trabajo en particular. Hay que relativizar la polémica sobre las convergencias y las divergencias entre ambos regímenes, no hay tal, lo que hay es un paralelismo, una bipolaridad, dos especialidades técnicas con reglas de juego diferentes y/o iguales en ambos casos, y mutuas retroalimentaciones entre ambos.
2. La regulación de los nuevos escenarios de la contratación laboral especial en los sectores privado y público, sin perjuicio de los avances sectoriales que se pueden comenzar a avanzar y lograr a partir del presente, debe evaluar el decurso de las nuevas realidades tecno-científicas y los cambios en los diversos aspectos del quehacer social, dándose un tiempo mínimo de cinco años, para ir entendiendo por dónde va el decurso de la humanidad.
3. La problemática jurídico-laboral sobre la regulación de los regímenes y contratos especiales y/o las carreras existentes en el sector público es

mucho más compleja que la del sector privado, no solo porque el Derecho Administrativo del Trabajo se desarrolló con embrionaria historia recién a partir de los años cincuenta, sino por las características “sui generis” de las políticas inarticuladas del Estado y la débil cultura organizacional de sus actores. Ello implica que en este sector la tarea reconstructiva de los regímenes, contratos y carreras profesionales es mucho más compleja y delicada.

4. Debe aprobarse a la mayor brevedad y al margen de los avances que se puedan lograr sobre los puntos en debate entre los interlocutores sociales, que todas las leyes de promoción de los sectores productivos y/o de servicios con vigencia de más de diez años se deroguen a la mayor brevedad, y que cualquier otro nuevo régimen promocional no puede exceder un periodo mayor de cinco años calendario.

V. Bibliografía

Alonso Olea, Manuel (1988): *“Los Contratos de trabajo Atípicos y la Adaptación del Derecho del Trabajo a la Crisis Económica y al Cambio Tecnológico”*. Libro Homenaje al Maestro Mozart Víctor Russomano. Coordinador: Dávalos José. UNAM, México.

Balbín Torres, Edgardo (2010): *“Regímenes Especiales en la Legislación Laboral Peruana”*. SPDTSS: IV Congreso Nacional: Retos del Derecho del Trabajo Peruano”, Lima: Imprenta Editorial El Búho.

Bernuy Álvarez, Oscar (2003): *“Regímenes Especiales Laborales”*, Tomo II. Lima: Editores e Impresores Surco, S.A.

Bordogna Lorenzo: (2008): *“Relaciones laborales del servicio público en Europa”*. Diversas reformas inspiradas en la nueva gestión pública, en “Relaciones laborales en el mundo”. Libro homenaje al profesor Luis Aparicio Valdez. Asociación Peruana de Relaciones de Trabajo. Lima: Editora y Librería Jurídica Grijley.

Campos Torres, Sara Rosa (2009): *“Regímenes Laborales Especiales”*. Soluciones Laborales. Manual Operativo 2, Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Castillo Guzmán, Jorge, Lapeyre Bringas, Claudia, Abad Abarca, Jaime (2001): *“Derecho Individual del Trabajo”*. Manual Práctico. Lima: Editorial Tincos S.A.

Dolorier Torres, Javier (2001): *“Manual Práctico de Derecho Laboral Empresarial”*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Gómez Valdez, Francisco (2000): *“Contrato de Trabajo. Parte Modal, Especial y Atípica”*, Tomo II, Lima: Editorial San Marcos, y (2007): *“Derecho del Trabajo. Relaciones Individuales de Trabajo”*, Lima, Editorial San Marcos.

González Nieves, Orlando (2007 a): *“Clasificación de los Regímenes y Contratos Especiales de Trabajo”*. Tesis para optar el grado de Doctor en Derecho. Escuela de Posgrado, Universidad Nacional de Trujillo. Perú. González N, O. (2010 b): *“Contrato Especial Agrario”. Precisiones necesarias para reinsistir en la inconstitucionalidad del art. 7.2 de la Ley 27360 y problemas y perspectivas en la contratación, prestaciones, descansos y contraprestación de servicios”*. En: *“SPDTSS, IV Congreso Nacional: Retos del Derecho del Trabajo Peruano”*, Lima: Imprenta Editorial El Búho.

Instituto Nacional de Estadística (2020): *“Estado de la población peruana – 2020”*, p 42

Martín Valverde, Antonio, Rodríguez Sañudo, Fermín y García Murcia, Joaquín (2011): *“Derecho del Trabajo”*. 20 edición. Madrid: Editorial Tecnos.

Ministerio de Trabajo y Promoción Social (2020): *“Compendio de normas legales de regímenes laborales especiales”*. Lima, (Actualizado al 06.12.2020), 1415 pp.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020): *“Anuario Estadístico Sectorial 2020”*. Lima, p-59 y ss.

Montenegro Baca, José (1985): *“Nuevas formas y aspectos del contrato y relaciones de trabajo especiales o atípicas”*. XI Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Tema 2, Volumen I y II. Caracas).

Montenegro Baca, José (1959): *“Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados”*. Tomo I. Trujillo – Perú, Librería y Editorial Bolivariana.

Morales, G. (2010): *“Regímenes laborales especiales en el Perú: El caso de regímenes laborales de pequeña y microempresa, agrario y la contratación administrativa”*

- de servicios*". En: "SPDTSS, IV Congreso Nacional: Retos del Derecho del Trabajo Peruano", Lima: Editorial El Búho.
- Neves Mujica, Javier (1997): *"Introducción al Derecho del Trabajo"*. Lima: Ara Editores.
- Obregón Sevillano, Tulio (1996): *"Manual de Relaciones Individuales de Trabajo"*. Lima: Editorial Tinco.
- Pacheco Mayta, Rosario (2004): *"Manual Práctico de la Legislación Laboral"*. Lima: Instituto de Investigaciones Horizonte Empresarial.
- Palomeque López, Carlos, Álvarez de la Rosa, Manuel (2015): *"Derecho del Trabajo"*. 21 edición, Madrid: Editorial Ramón Areces.
- Quiñonez, Sergio y Sánchez Christian (2009): *"Igualdad ante la Ley y regímenes laborales especiales"*. En: *Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*". Libro Homenaje a Javier Neves Mujica. Lima: Grijley.
- Rendón Vásquez, Jorge (1995): *"Derecho del Trabajo Individual. Relaciones Individuales de la Actividad Privada"*. Lima. Edial.
- Rocella, M. – Treu, T. (1992): *"Diritto del Lavoro della Comunità Europea"*. CEDAM. Milani. Padova, 191-220
- Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: *XI Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tema 2, Vol. I y II, Caracas, 1985, pp. 107 y ss.
- SERVIR – MEF (2012): *"El servicio civil peruano"* (Antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma). Lima.
- Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: XXIII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (2021): "Retos de los Sistemas de Legislación Laboral y Seguridad Social". Ponencias Oficiales: Pizzoferrato, Alberto: *"Transformaciones del Trabajo: Desafíos para el Derecho del Trabajo"*, Sanguineti Raymond, Wilfredo: "La Construcción de un Nuevo Derecho Transnacional del Trabajo para las Cadenas Globales de Valor", y Fragale Filho, Roberto – Pamhidzai Bamu: *"Trabajadores atípicos e informales"*. Lima. Perú.