PRO HOMINUM
REVISTA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS

Artículo original

Alcances de los beneficios sociales en los derechos laborales de los trabajadores del Decreto Legislativo N.° 276 en Perú

Scope of social benefits in labor rights of workers under Legislative Decree N.° 276 in Perú

https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH0589

Rosa Karina Gonzales-Medina[1*]
https://orcid.org/0000-0002-5608-9484
rosa.gonzales@unmsm.edu.pe

Rudy Alder Daga-Saravia[2]
https://orcid.org/0000-0002-9814-9369
rudy.daga@pucp.edu.pe

Ysaias Yrigoyen-Sáenz [3]
https://orcid.org/0009-0003-4418-506X
yrigoyensa@uss.edu.pe

Evelin Yesmin Lopez-Lopez[4]
https://orcid.org/0009-0006-3006-4277
eylopez@pj.gob.pe

José Jesús Magallanes-Bautista[5]
https://orcid.org/0000-0002-2369-5787
jmagallanes@autonoma.edu.pe

Recibido: 03/08/2026 **Aceptado:** 06/10/2026

RESUMEN

Los beneficios sociales constituyen componentes esenciales de los derechos laborales de los servidores públicos, cuyo reconocimiento y otorgamiento deben realizarse conforme al marco normativo que regula cada régimen laboral. El presente artículo tuvo como objetivo analizar cómo se otorgan los beneficios sociales en el marco de los derechos laborales de los trabajadores sujetos al D. Leg. N.° 276, mediante un análisis documental correspondiente al año 2025. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, de tipo básico, con diseño documental y método dogmático-jurídico, orientado a comprender e interpretar los criterios normativos, jurisprudenciales y administrativos vinculados con el otorgamiento de dichos beneficios. Para ello, se empleó como técnica de recolección de datos el análisis documental de normas, jurisprudencia, resoluciones administrativas e informes técnicos relacionados con la gestión del régimen laboral público. Los resultados evidenciaron que el otorgamiento de los beneficios sociales no responde únicamente al marco normativo, sino que también se encuentra condicionado por factores administrativos, interpretativos y organizacionales, lo que genera diferencias en su aplicación. Asimismo, se identificaron vacíos en la gestión institucional que inciden en la forma en que estos derechos son reconocidos y materializados. Se concluyó que el otorgamiento de los beneficios sociales en el régimen del D. Leg. N.° 276 requiere criterios más uniformes y una gestión administrativa más eficiente, a fin de garantizar su adecuada implementación y la protección efectiva de los derechos laborales en el sector público.

Palabras Clave: beneficios sociales, derechos laborales, empleo público, gestión administrativa

1. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú
2. Pontifica Universidad Católica del Perú, Lima, Perú
3. Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú
4. Corte Superior de Justicia de Piura, Poder Judicial del Perú, Piura, Perú
5. Universidad Autónoma del Perú, Perú

* Autor de correspondencia: rosa.gonzales@unmsm.edu.pe

ABSTRACT

Social benefits constitute essential components of the labor rights of public servants, whose recognition and granting must be carried out in accordance with the legal framework governing each employment regime. This article aimed to analyze how social benefits are granted within the framework of the labor rights of workers subject to Legislative Decree No. 276, through a documentary analysis corresponding to the year 2025. The research was conducted under a qualitative approach, of a basic type, with a documentary design and a dogmatic-legal method, aimed at understanding and interpreting the normative, jurisprudential, and administrative criteria related to the granting of these benefits. For this purpose, documentary analysis was used as the data collection technique, including legal regulations, case law, administrative resolutions, and technical reports related to the management of the public employment regime. The results showed that the granting of social benefits does not depend exclusively on the legal framework, but is also conditioned by administrative, interpretative, and organizational factors, which generate differences in their application. Likewise, gaps in institutional management were identified that affect the way in which these rights are recognized and implemented. It was concluded that the granting of social benefits under Legislative Decree No. 276 requires more uniform criteria and more efficient administrative management in order to ensure their proper implementation and the effective protection of labor rights in the public sector.

Keywords: social benefits, labor rights, public employment, administrative management.

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, el respeto a los derechos laborales es reconocido como un componente esencial para el desarrollo sostenible y la justicia social. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) enfatiza que garantizar condiciones laborales dignas y equitativas constituye un derecho fundamental de todos los trabajadores, y es clave para la promoción del bienestar y la reducción de desigualdades. A su vez, Sen (1999) defendía la idea de que los derechos laborales son uno de los elementos básicos que deben tomarse en cuenta para garantizar el desarrollo humano, apreciando así la conexión que tienen con la dignidad y con la capacidad de las personas.

En este sentido, En América Latina, las condiciones de trabajo en el sector público se encuentran vinculadas con la estructura de los regímenes laborales, las modalidades de contratación, las remuneraciones y los mecanismos institucionales destinados a garantizar los derechos de los servidores públicos. Canessa (2022), al analizar las condiciones laborales de trabajadores de gobiernos subnacionales en Argentina, Brasil, Colombia, El Salvador y Perú, destaca la importancia del marco normativo e institucional para comprender las diferencias existentes en materia de contratación, ingresos y protección de los derechos laborales. En el caso peruano, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2023) señala que la coexistencia de distintos regímenes laborales ha configurado un sistema de empleo público complejo, cuya fragmentación dificulta la gestión de los recursos humanos y la aplicación de criterios homogéneos. En particular, la existencia simultánea de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N.° 276, N.° 728 y N.° 1057 evidencia la necesidad de fortalecer la gestión administrativa y avanzar hacia una mayor uniformidad en el tratamiento de los servidores públicos.

En el Perú, a través del marco normativo aplicable, los trabajadores comprendidos en el régimen del Decreto Legislativo N.º 276 en adelante (D. Leg. N.° 276), cuentan con

diversos beneficios sociales destinados a proteger y reconocer los derechos derivados de la relación laboral con el Estado. Entre estos beneficios se encuentran la compensación por tiempo de servicios, las vacaciones no gozadas o truncas, las asignaciones por años de servicio y otros conceptos reconocidos por la normativa correspondiente. No obstante, su materialización no depende únicamente de la existencia formal del derecho, sino también de los procedimientos administrativos, los criterios de interpretación empleados por las entidades públicas y la correcta acreditación de las condiciones exigidas para su reconocimiento. En consecuencia, pueden presentarse diferencias entre lo previsto normativamente y la forma en que estos beneficios son reconocidos, calculados y otorgados en la práctica institucional.

Esta situación adquiere especial importancia cuando determinados beneficios se hacen efectivos al finalizar la relación laboral o requieren una liquidación basada en el tiempo de servicios, la remuneración computable u otros elementos del vínculo laboral. Una interpretación inadecuada de la normativa, la omisión de determinados periodos de servicio o la aplicación no uniforme de los criterios administrativos puede repercutir en el cálculo final de los beneficios que corresponden al trabajador. De esta manera, la ausencia de procedimientos homogéneos puede generar dificultades para el ejercicio efectivo de los derechos laborales reconocidos a los servidores sujetos al D. Leg. N.° 276. Por ello, resulta necesario examinar no solo el contenido de las normas que regulan estos beneficios, sino también la manera en que son interpretadas y aplicadas por las entidades públicas, con el propósito de identificar posibles brechas entre el reconocimiento jurídico del derecho y su materialización efectiva en la práctica administrativa.

Respecto a la justificación de la investigación, tenemos a nivel teórica. La investigación contribuyó al desarrollo del conocimiento en el Derecho Laboral Público, especialmente respecto a los beneficios sociales y derechos laborales de los trabajadores sujetos al D. Leg N 276; además, también fortaleció la discusión investigativa sobre la salvaguarda y el cumplimiento efectivo de estos derechos dentro de la administración del estado. Justificación práctica. La investigación trata sobre un problema latente y vigente relacionada con el reconocimiento y otorgamiento de beneficios sociales en el régimen laboral del D. Leg N 276, como son la compensación por tiempo de servicios, las vacaciones y las asignaciones por años de servicio; los hallazgos permitieron identificar deficiencias administrativas, normativas que afectan el ejercicio de estos derechos (beneficios)

Justificación metodológica. El estudio asumió un enfoque cualitativo, el cual estuvo encauzado a comprender, e interpretar la manera en que se reconocen y aplican los beneficios sociales de los trabajadores del régimen D. Leg N 276; Ello permitirá analizar la aplicación de la normativa y su reflejo en la documentación administrativa institucional. Justificación social. La investigación posee relevancia social porque contribuirá a visibilizar la situación de los beneficios sociales de los trabajadores del sector público sujetos al D. Leg N 276. El análisis favorecerá una mejor comprensión del cumplimiento de sus derechos laborales, promoviendo su adecuada protección dentro de las entidades públicas.

Ante ello, la investigación tiene como objetivo principal analizar cómo se otorgan los beneficios sociales en el marco de los derechos laborales de los trabajadores sujetos al D. Leg. N.° 276. Así como los siguientes objetivos específicos: OE1. Describir de qué forma se otorga la Compensación por Tiempo de Servicios en los derechos laborales de los trabajadores sujetos al régimen laboral del D.Leg N.º 276, 2024. OE2. Analizar cómo se otorga la asignación por cumplir 25 y 30 años de servicios en los derechos laborales de los trabajadores sujetos al régimen laboral del D.Leg N.º 276, 2024. OE3. Explicar cómo se otorgan las vacaciones no gozadas en los derechos laborales de los trabajadores sujetos al régimen laboral del D.Leg N.º 276, 2024.

MARCO TEÓRICO

Respecto a los referentes teóricos, primero se desarrollará la primera categoría, los Derechos Laborales Son un conjunto de garantías legales y constitucionales que protegen al trabajador frente a condiciones desfavorables y aseguran una relación laboral digna, segura y justa. Incluyen derechos como: remuneración equitativa, estabilidad laboral, seguridad social, jornada razonable, vacaciones y protección frente a despidos arbitrarios (OIT, 1998). Según la OIT, los derechos laborales fundamentales abarcan garantías esenciales como la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva, la erradicación del trabajo forzoso, la prohibición del trabajo infantil y la eliminación de toda forma de discriminación en el acceso y permanencia en el empleo (OIT, 1998).

Los derechos laborales se entienden como el conjunto de prerrogativas reconocidas a los trabajadores por el ordenamiento jurídico, orientadas a proteger su dignidad, salud, integridad y estabilidad en el empleo. Boza (2020), los derechos laborales del sector público están constitucionalmente garantizados, pero su ejercicio efectivo depende de una estructura administrativa adecuada y del acceso a mecanismos de tutela eficaces.

Teoría de los Derechos Laborales Fundamentales La teoría de los derechos laborales fundamentales se basa en el reconocimiento del trabajo como un derecho humano esencial para la dignidad humana. Este principio está consagrado en instrumentos internacionales como la DUDH - ONU, 1948, que en su artículo 23 establece que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su empleo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Preciado, 2018). En el ámbito laboral, los derechos fundamentales comprenden las garantías mínimas que preservan la dignidad del trabajador, tales como la seguridad social, la remuneración justa, el descanso periódico, la libertad sindical y la protección contra el despido arbitrario. El Estado, en su calidad de empleador y regulador, tiene la obligación de garantizar estos derechos (OIT, 1998).

Según Preciado (2018), los derechos laborales fundamentales constituyen las condiciones mínimas que permiten al trabajador desarrollar su labor con dignidad, libertad y seguridad, tanto en el ámbito privado como público. Esta teoría es esencial para entender que los beneficios sociales previstos en regímenes especiales, como el D.Leg N° 276 en Perú, son expresiones concretas de dichos derechos fundamentales, cuya vulneración puede generar responsabilidad estatal.

Teoría del Bienestar Social La Señala que el Estado tiene la responsabilidad fundamental de proveer mecanismos de protección y apoyo económico para garantizar condiciones de vida mínimamente dignas a todos los ciudadanos. En este marco, el trabajo es concebido no solo como una fuente de ingresos, sino como un derecho social que debe estar acompañado de prestaciones complementarias que aseguren la estabilidad económica, la salud, la seguridad y la previsión frente a riesgos laborales o contingencias personales (Esping-Andersen, 1990). Esping-Andersen es uno de los teóricos más reconocidos en el análisis de los sistemas de bienestar social. En su obra The Three Worlds of Welfare Capitalism (1990), plantea que los Estados modernos han desarrollado diversos modelos de protección social, denominados regímenes de bienestar, que varían en la manera en que el mercado, la familia y el Estado interactúan para proveer seguridad social a la población. Estos regímenes se clasifican en tres tipos principales: el régimen liberal, el régimen conservador-corporativista y el régimen socialdemócrata. Cada uno tiene un enfoque distinto sobre la provisión de servicios sociales y la redistribución del ingreso, reflejando diferentes valores culturales y políticos. Esta teoría es esencial para entender cómo los Estados diseñan políticas públicas orientadas a garantizar derechos sociales

como la seguridad social, la atención sanitaria, el acceso a la educación y la protección laboral, lo que impacta directamente en la calidad de vida y dignidad de los trabajadores.

Teoría del Empleo Público y la Burocracia, Max Weber (1947), en su teoría de la burocracia, describe al empleo público como una forma de organización racional y legal del aparato estatal, donde los funcionarios acceden a sus cargos por mérito, cuentan con estabilidad laboral, tienen funciones bien definidas y están sujetos a un régimen de reglas impersonal. La burocracia moderna, bajo este enfoque, garantiza eficiencia, legalidad y profesionalismo en la administración pública.

El régimen del D.Leg N° 276 se alinea con este modelo, al establecer la carrera administrativa como un sistema basado en principios como la estabilidad, la evaluación del desempeño, y el respeto a derechos como vacaciones, licencias y subsidios. La existencia de un marco normativo propio para estos trabajadores refleja una concepción organizativa burocrática, donde los beneficios sociales forman parte del reconocimiento institucional por los años de servicio, el mérito y la condición de servidor del Estado.

Ñopo (2021), al analizar los regímenes laborales públicos en el Perú, señala que el DL N° 276 es el que mejor encarna esta tradición de estabilidad, pero también advierte que las reformas recientes han fragmentado el sistema, generando inequidades entre los trabajadores públicos según su régimen de contratación (276, 728 o CAS). En ese sentido, la teoría de la burocracia permite entender cómo el régimen 276 representa un modelo institucionalizado del empleo público, donde los beneficios sociales tienen una lógica distinta al sector privado.

Respecto a la segunda categoría, los Beneficios Sociales Son prestaciones económicas y en especie que reciben los trabajadores, adicionales a su remuneración básica, con el objetivo de proteger su salud, asegurar su bienestar y fomentar la equidad. En el régimen del D. Leg. N° 276, estos incluyen: Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), Asignaciones familiares, Vacaciones y licencias (MEF, 2021).

Compensación por tiempo de servicio. La CTS constituye uno de los principales beneficios sociales reconocidos en la legislación laboral peruana, al tener como finalidad brindar al trabajador una protección económica frente al eventual cese de la relación laboral. De acuerdo con Álvarez Ramírez de Piérola (1985), la CTS se configura como un mecanismo de previsión social con naturaleza remunerativa, orientada a garantizar estabilidad económica ante el desempleo. Este autor explica que la CTS se consolida como un fondo intangible hasta la terminación del vínculo laboral, funcionando como una forma de ahorro forzoso que el empleador deposita semestralmente.

En la misma línea, Puntriano (2017) sostiene que este beneficio constituye un derecho social irrenunciable, cuyo cálculo debe considerar la remuneración computable y los meses efectivamente laborados, conforme a las disposiciones establecidas en la legislación vigente. Además, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2024) precisa que, para los trabajadores sujetos al régimen del D. Leg. N.° 276, la CTS se liquida de manera proporcional al tiempo de servicios prestados y debe abonarse al momento del cese. En ese sentido, este beneficio cumple una doble función: asegurar al trabajador ante la pérdida del empleo y fomentar una cultura de previsión social dentro del marco de los derechos laborales.

Asignación familiar por 25 a 30 años. La asignación por cumplir 25 y 30 años de servicios es un beneficio económico que reconoce la trayectoria, la permanencia y la fidelidad del servidor público a la administración estatal. Conforme a lo dispuesto en el D. Leg. N.° 276, este beneficio se otorga por única vez al cumplir los años señalados y se expresa en un número determinado de remuneraciones. En este contexto, SERVIR (2021) señala que la finalidad de este reconocimiento es recompensar la dedicación sostenida del

trabajador en el sector público, fortaleciendo la motivación y el sentido de pertenencia institucional.

Asimismo, en el Informe Técnico N.º 000296-2021-SERVIR-GPGSC, Sú Lay (2021) aclara que el otorgamiento de dicha asignación no tiene carácter automático, sino que depende de la verificación del tiempo efectivo de servicios y de la disponibilidad presupuestal de la entidad. Este beneficio tiene un fundamento axiológico de justicia laboral, al reconocer el mérito y la constancia de los servidores en el cumplimiento de sus funciones, reafirmando los valores de equidad y reconocimiento en la carrera administrativa (Congreso de la República del Perú, 1984).

Vacaciones truncas no gozadas. El derecho al descanso vacacional constituye una garantía irrenunciable que busca la recuperación física y mental del trabajador, además de servir como mecanismo de protección de la salud y del bienestar laboral. Según Arévalo Vela (2022), las vacaciones no gozadas o vacaciones truncas se configuran cuando el trabajador cesa antes de cumplir el año completo de servicios o cuando la entidad empleadora no permite el goce efectivo del descanso, correspondiendo entonces el pago proporcional de dicho beneficio. El autor precisa que este derecho tiene naturaleza remunerativa y debe ser abonado dentro de los plazos establecidos tras la extinción del vínculo laboral.

En el ámbito administrativo, SERVIR (2024) establece que la omisión del pago de vacaciones no gozadas genera responsabilidad administrativa y laboral, al constituir una infracción contra los derechos del servidor. A su vez, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral SUNAFIL (2025) considera que la falta de pago de vacaciones truncas es una infracción muy grave, susceptible de sanción pecuniaria. De esta manera, la compensación por vacaciones no gozadas materializa el principio de tutela del trabajador frente al incumplimiento del empleador, garantizando el derecho a una justa reparación económica.

Desde el marco legal La legislación aplicable al objeto de estudio incluye: Constitución Política del Perú (1993): Artículos 22 al 27, que garantizan los derechos laborales, la seguridad social y regulan la función pública. Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por el Perú, entre ellos: Convenio N° 87 (Libertad sindical y protección del derecho de sindicación). N° 98 (Derecho de organización y de negociación colectiva). N° 29 (Trabajo forzoso). N° 105 (Abolición del trabajo forzoso). N° 100 (Igualdad de remuneración). N° 111 (Discriminación en el empleo y la ocupación). D.Leg N° 276 – Que regula el régimen laboral de los servidores públicos en el sector público peruano. D.S N° 005-90-PCM – Reglamento del D.Leg N° 276, que desarrolla las disposiciones para la aplicación de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa. D.Leg N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, norma referencial para comparación con el régimen laboral privado.

Desde el marco contextual de mi investigación, a nivel social. En el Perú, el acceso a la salud y las condiciones laborales en el sector público, reflejan tensiones entre la demanda creciente de servicios de salud y las limitaciones en la gestión de recursos humanos. Los trabajadores, sujetos al régimen laboral del D.Leg N° 276, enfrentan desafíos para obtener beneficios sociales adecuados que aseguren su bienestar y calidad de vida (Ministerio de Salud, 2022). Además, la garantía de beneficios sociales forma parte del reconocimiento de derechos fundamentales, vinculados a la dignidad humana y a la justicia social (Organización Internacional del Trabajo). La falta de cumplimiento adecuado de estos beneficios puede afectar el desempeño y motivación del personal, impactando la calidad de la atención a los usuarios.

Contexto Histórico. El régimen D.Leg N° 276 fue aprobado en 1984 como parte de una reforma del Estado para regular las relaciones laborales de los servidores públicos bajo un sistema de carrera administrativa, buscando mayor estabilidad y profesionalización (Congreso de la República del Perú, 1984). Este régimen se ha mantenido como pilar para la administración pública, aunque con reformas parciales y desafíos para garantizar beneficios sociales actualizados frente a nuevas demandas laborales y sociales. En particular, los beneficios sociales han sido históricamente un tema de debate debido a la necesidad de equilibrar sostenibilidad fiscal y protección laboral.

Contexto Económico. El sector público del Perú enfrenta continuas restricciones presupuestarias que afectan la capacidad para otorgar en plena medida los beneficios sociales dirigidos a los trabajadores bajo el régimen del D. Leg. N.º 276. De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2025), el gasto total en salud del país alcanzó aproximadamente el 6,2 % del PIB en 2022, lo que refleja una base financiera limitada en comparación con los estándares internacionales. Asimismo, el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024 destina S/ 29, 474 millones a la función salud, equivalente al 12,1 % del total del presupuesto nacional, lo que demuestra la prioridad del sector, aunque también la tensión entre los recursos disponibles y las demandas sociales (Ministerio de Economía y Finanzas, 2024). Este escenario exige políticas públicas que equilibren la sostenibilidad financiera del sistema con la mejora de las condiciones laborales, garantizando así un servicio de salud eficiente y justo.

METODOLOGÍA

El estudio adoptó un enfoque cualitativo. Según Hernández y Mendoza (2018), el enfoque cualitativo se caracteriza por comprender e interpretar los significados y características de los fenómenos a partir del análisis contextual de la información, sin recurrir necesariamente a la medición numérica de variables. Este enfoque permite comprender en profundidad los procesos sociales y las experiencias humanas, priorizando una interpretación contextualizada. En ese sentido, se buscó analizar e interpretar cómo se otorgaron los beneficios sociales, tales como la compensación por tiempo de servicios (CTS), las vacaciones truncas y las asignaciones por años de servicio, a los trabajadores comprendidos en el régimen del D. Leg. N.° 276, a partir de la documentación administrativa institucional y de las normas que regulan dichos beneficios.

El estudio tuvo un alcance descriptivo, debido a que se orientó a caracterizar y detallar las principales particularidades del fenómeno estudiado. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), este tipo de estudio permite especificar las propiedades, rasgos y características relevantes de un grupo, situación o fenómeno, sin enfocarse en explicar las causas que lo originan, sino en describir la forma en que se manifiesta dentro de un contexto determinado. En ese marco, el estudio tuvo como finalidad describir cómo se presentaron y reconocieron los beneficios sociales dentro del régimen laboral regulado por el D. Leg. N.° 276, permitiendo una comprensión más clara de la forma en que se ejercieron estos derechos laborales.

El método empleado fue el dogmático-jurídico, el cual consiste en el examen sistemático y ordenado de las normas jurídicas vigentes, así como de la doctrina, la jurisprudencia y la literatura especializada relacionadas con el objeto de estudio. Su elección respondió a la necesidad de analizar en profundidad el contenido normativo aplicable, con la finalidad de otorgar coherencia conceptual y claridad interpretativa al marco jurídico estudiado. De acuerdo con García Máynez (2017), este método resulta

fundamental para una adecuada interpretación de los textos legales y para la identificación y solución de posibles contradicciones dentro del ordenamiento jurídico.

El método se sustentó en procedimientos sistemáticos orientados a la recolección, organización, clasificación e interpretación de documentos administrativos relacionados con los beneficios sociales correspondientes al régimen del D. Leg. N.° 276. El procedimiento metodológico se desarrolló en las siguientes etapas:

Revisión normativa y teórica. Se realizó una revisión exhaustiva de la normativa nacional, la jurisprudencia y los documentos institucionales vinculados con el régimen laboral del D. Leg. N.° 276, con especial énfasis en los beneficios sociales, entre ellos la compensación por tiempo de servicios, las vacaciones truncas y las asignaciones por años de servicio. Asimismo, se consultaron estudios previos y literatura académica relevante con la finalidad de contextualizar el fenómeno estudiado.

Las unidades de análisis, conforme a Castilla et al. (2025), constituyen los elementos específicos seleccionados para ser examinados e interpretados dentro de una investigación cualitativa, de acuerdo con su pertinencia y vinculación con el fenómeno de estudio. En la investigación, las unidades de análisis estuvieron constituidas por un corpus de siete documentos jurídicos y administrativos directamente vinculados con el reconocimiento y otorgamiento de los beneficios sociales de los trabajadores sujetos al D. Leg. N.° 276. El corpus estuvo conformado por el D. Leg. N.° 276, cuatro pronunciamientos de la Corte Suprema Casación N.° 18915-2015 Lima, Casación Laboral N.° 22493-2018 Lima, Casación Laboral N.° 17284-2018 Lima y Casación Laboral N.° 44371-2022 Tacna, el Informe Técnico N.° 000296-2021-SERVIR-GPGSC y la Resolución N.° 008-2025-SUNAFIL/TFL.

La selección documental fue intencional y respondió a criterios de pertinencia jurídica y correspondencia con los objetivos de la investigación. Como criterios de inclusión se consideraron: a) documentos relacionados directamente con el régimen regulado por el D. Leg. N.° 276; b) normas, pronunciamientos jurisprudenciales e informes o resoluciones administrativas vinculados con la Compensación por Tiempo de Servicios, las asignaciones por 25 y 30 años de servicios o las vacaciones no gozadas; c) documentos emitidos por organismos oficiales o jurisdiccionales competentes; y d) fuentes que aportaran criterios jurídicos relevantes para analizar el reconocimiento y otorgamiento de los beneficios sociales estudiados. Se excluyeron los documentos referidos exclusivamente a otros regímenes laborales, aquellos que no guardaban relación directa con las categorías de estudio, los documentos duplicados y las fuentes que no contenían criterios jurídicos o administrativos relevantes para los objetivos de la investigación.

El corpus comprendió documentos emitidos entre 1984 y 2025, periodo determinado por la fecha de promulgación del D. Leg. N.° 276, norma base del régimen analizado, y la fecha del pronunciamiento administrativo más reciente incorporado al análisis. Los documentos seleccionados fueron examinados mediante una ficha de recopilación documental que permitió sistematizar el tipo de beneficio social, la fuente jurídica, el criterio normativo, jurisprudencial o administrativo y los principales hallazgos relacionados con su reconocimiento y otorgamiento.

El escenario de estudio, según Carrasco & Gonzales (2017), el escenario se define como el entorno físico o institucional en el que ocurre el fenómeno investigado y donde es posible obtener los datos relevantes para el desarrollo del estudio. El escenario de la investigación estuvo constituido por entidades públicas, en las cuales se analizó cómo se manifestaron en la práctica los beneficios laborales reconocidos normativamente a los trabajadores nombrados bajo el régimen del D. Leg. N.° 276. Este contexto permitió acceder a documentos administrativos, registros institucionales y disposiciones normativas que

dieron cuenta de la situación laboral y del reconocimiento de los beneficios sociales de los servidores públicos.

La técnica utilizada fue el análisis documental, el cual es definido por Castilla et al. (2025), como el procedimiento mediante el cual se examinan registros, textos, normas, expedientes u otros documentos con la finalidad de interpretar el contexto, las acciones o las estructuras sociales. Se empleó esta técnica debido a que la investigación se centró en la revisión de documentos normativos y administrativos, tales como el D. Leg. N.° 276, resoluciones administrativas, jurisprudencia y sentencias, con la finalidad de identificar la manera en que se gestionaron, reconocieron y otorgaron los beneficios sociales correspondientes a los trabajadores comprendidos en dicho régimen laboral.

El instrumento, de acuerdo con Polania et al. (2020), un instrumento de recolección de datos utilizado en el análisis documental puede adoptar la forma de una guía o ficha estructurada que permita registrar, clasificar y comparar sistemáticamente los contenidos relevantes extraídos de los documentos. Para la presente investigación se diseñó una ficha de recopilación documental, la cual funcionó como un instrumento sistemático para registrar la información obtenida de resoluciones administrativas, normas legales, fallos judiciales y demás documentos relevantes relacionados con el régimen laboral estudiado. La ficha contempló categorías como el tipo de beneficio, la fecha de otorgamiento, la base normativa, las observaciones relacionadas con su cumplimiento y los registros asociados al expediente del trabajador.

Elaboración y aplicación de la ficha de recolección documental. Se diseñó y aplicó una ficha estructurada que permitió registrar sistemáticamente la información extraída de los documentos seleccionados. Para ello, se consideraron categorías como el tipo de beneficio, la base normativa, la fecha de otorgamiento, el cumplimiento registrado y las observaciones relevantes. Organización y codificación de la información. Una vez recopilada la información, se procedió a clasificarla y codificarla de acuerdo con las categorías previamente establecidas, agrupándola según el trabajador, el tipo de beneficio y la fecha correspondiente, con la finalidad de facilitar su posterior análisis cualitativo.

Análisis interpretativo. La información obtenida fue interpretada a la luz del marco normativo y conceptual del estudio. Este procedimiento permitió identificar patrones, omisiones, situaciones de cumplimiento o incumplimiento de los beneficios sociales establecidos, así como posibles brechas entre lo regulado normativamente y su aplicación en la práctica institucional. Síntesis y sistematización de hallazgos. Finalmente, se elaboró una síntesis de los principales hallazgos, organizada de acuerdo con las categorías y dimensiones establecidas en la investigación. Este procedimiento permitió construir una descripción contextualizada de la manera en que se otorgaron y reconocieron los beneficios sociales dentro del régimen laboral del D. Leg. N.° 276.

RESULTADOS

Los resultados obtenidos fueron construidos a partir del análisis documental de normas jurídicas, jurisprudencia laboral, resoluciones administrativas e informes técnicos vinculados al régimen laboral regulado por el D. Leg. N.° 276. El análisis permitió identificar que el otorgamiento de los beneficios sociales en el sector público no depende únicamente de la existencia formal del derecho reconocido en la norma, sino también de factores administrativos, interpretativos e institucionales que influyen directamente en su aplicación práctica.

A partir de la revisión de las fuentes documentales seleccionadas, se evidenció que los beneficios sociales analizados Compensación por Tiempo de Servicios (CTS),

asignaciones por años de servicio y vacaciones no gozadas poseen reconocimiento jurídico expreso dentro del régimen laboral público; sin embargo, su materialización presenta diferencias en la forma de aplicación por parte de las entidades públicas. Asimismo, se identificó que gran parte de las controversias relacionadas con estos derechos se originan en interpretaciones restrictivas de las entidades empleadoras, así como en deficiencias de gestión administrativa y presupuestal.

La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) como garantía de previsión

Respecto al primer objetivo específico, orientado a describir de qué forma se otorga la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) en los derechos laborales de los trabajadores sujetos al régimen laboral del D. Leg. N.° 276, el análisis documental realizado permitió identificar que este beneficio social posee una naturaleza previsional, protectora e irrenunciable, orientada a garantizar estabilidad económica al trabajador frente al cese de la relación laboral. Los hallazgos obtenidos evidencian que la CTS constituye uno de los principales mecanismos de protección económica reconocidos dentro del empleo público peruano, debido a que busca reducir el impacto generado por la pérdida de ingresos luego de concluido el vínculo laboral.

A partir de la revisión de la Casación N.° 18915-2015 Lima, se identificó que la Corte Suprema reconoce expresamente que la CTS cumple una finalidad de previsión social, destinada a proteger al trabajador frente a las contingencias derivadas del desempleo o cese laboral. Este criterio jurisprudencial permitió evidenciar que el beneficio no puede ser entendido únicamente como una obligación económica de carácter administrativo, sino como un derecho laboral fundamental vinculado a la protección de la dignidad y subsistencia del trabajador público. En consecuencia, los resultados muestran que la CTS representa una garantía orientada a asegurar condiciones mínimas de estabilidad económica durante el periodo de transición posterior al término de la relación laboral.

Asimismo, el análisis documental permitió determinar que la CTS en el régimen del D. Leg. N.° 276, se encuentra directamente relacionada con los principios de protección al trabajador y tutela de los derechos laborales reconocidos constitucionalmente. Los documentos revisados evidencian que este beneficio posee carácter irrenunciable, debido a que forma parte de los derechos mínimos reconocidos a favor del servidor público. En ese sentido, se identificó que la jurisprudencia laboral peruana ha desarrollado criterios orientados a fortalecer la protección de este derecho frente a posibles interpretaciones restrictivas por parte de las entidades empleadoras.

De igual manera, la revisión de la Casación Laboral N.° 22493-2018 Lima permitió identificar que el cálculo de la CTS debe comprender todos aquellos conceptos que tengan naturaleza remunerativa, independientemente de la denominación formal otorgada por la entidad pública. Este hallazgo evidencia la aplicación del principio de primacía de la realidad dentro de la determinación de los beneficios sociales, priorizando el contenido real de la remuneración sobre las formalidades administrativas utilizadas por el empleador. En consecuencia, se observó que la correcta determinación de la CTS exige una evaluación integral de los ingresos percibidos por el trabajador, considerando aquellos conceptos que constituyen retribución efectiva por los servicios prestados.

Asimismo, el análisis realizado permitió identificar que uno de los principales problemas vinculados al otorgamiento de la CTS en las entidades públicas se relaciona con la interpretación administrativa de los conceptos remunerativos computables para su cálculo. Los documentos revisados evidencian que, en determinados casos, las entidades públicas excluyen ciertos conceptos económicos bajo argumentos formales o presupuestales, generando controversias respecto al monto real que corresponde percibir

al trabajador. Este resultado permite advertir la existencia de diferencias entre la interpretación jurídica desarrollada por la jurisprudencia y las prácticas administrativas aplicadas en algunas instituciones públicas.

Por otro lado, la revisión de la Casación N.° 18915-2015 Lima permitió establecer que la obligación del pago de la CTS corresponde directamente a cada entidad empleadora en función del tiempo efectivamente laborado por el trabajador dentro de la institución. Este criterio evidencia que la responsabilidad respecto al otorgamiento del beneficio es personalísima y no puede ser trasladada a otra entidad distinta, aun cuando el trabajador haya prestado servicios en diferentes instituciones públicas. En consecuencia, los hallazgos muestran que cada vínculo laboral genera obligaciones específicas respecto al reconocimiento de los beneficios sociales derivados de la relación de trabajo.

De igual forma, el análisis documental permitió identificar que la CTS cumple no solo una función económica inmediata, sino también una función social y protectora dentro del régimen laboral público. Este beneficio actúa como un mecanismo de seguridad económica que busca disminuir la vulnerabilidad del trabajador frente al desempleo, permitiéndole afrontar necesidades básicas mientras logra reincorporarse al mercado laboral. Desde esta perspectiva, los resultados obtenidos guardan relación con la teoría del bienestar social desarrollada en la investigación, la cual sostiene que el Estado debe garantizar mecanismos de protección social orientados a preservar condiciones de vida dignas para los trabajadores.

Asimismo, se identificó que la CTS constituye un beneficio estrechamente vinculado con la estabilidad propia de la carrera administrativa regulada por el D. Leg. N.° 276. Los documentos revisados evidencian que el reconocimiento de este derecho forma parte de la lógica protectora del empleo público, donde la continuidad laboral y la protección social adquieren especial relevancia dentro de la relación entre el trabajador y el Estado. En consecuencia, este beneficio representa una manifestación concreta de los principios de seguridad jurídica, estabilidad laboral y protección del servidor público reconocidos dentro del régimen administrativo peruano.

En términos generales, los resultados obtenidos permiten afirmar que la Compensación por Tiempo de Servicios constituye un derecho laboral fundamental plenamente reconocido dentro del régimen laboral del D. Leg. N.° 276, cuya finalidad principal es brindar protección económica al trabajador frente al cese laboral. Sin embargo, también se identificó que la existencia de interpretaciones administrativas restrictivas, controversias sobre conceptos remunerativos y limitaciones institucionales generan diferencias en la forma de cálculo y reconocimiento de este beneficio, evidenciando una brecha entre el reconocimiento jurídico de la CTS y su aplicación práctica dentro de las entidades públicas.

Asignaciones por 25 y 30 años de servicios: Reconocimiento a la permanencia

Respecto al segundo objetivo específico**,** orientado a analizar cómo se otorgan las asignaciones por 25 y 30 años de servicios en los derechos laborales de los trabajadores sujetos al régimen laboral del D. Leg. N.° 276, el análisis documental realizado permitió identificar que este beneficio constituye una forma de reconocimiento económico e institucional a la permanencia, continuidad y trayectoria del servidor público dentro de la administración estatal. Asimismo, se evidenció que su otorgamiento se encuentra condicionado no solo por el cumplimiento del tiempo efectivo de servicios exigido por la norma, sino también por procedimientos administrativos internos vinculados a la verificación documentaria y disponibilidad presupuestal de cada entidad pública.

A partir de la revisión del D. Leg. N.° 276 y de los informes técnicos emitidos por SERVIR, se identificó que las asignaciones por cumplir 25 y 30 años de servicios constituyen derechos económicos reconocidos dentro de la carrera administrativa, cuyo otorgamiento responde al principio de reconocimiento de la experiencia y permanencia del trabajador en el servicio público. En ese sentido, los documentos analizados permitieron establecer que este beneficio no posee naturaleza discrecional, debido a que su configuración jurídica depende objetivamente del cumplimiento del requisito temporal establecido en la normativa vigente. Por tanto, una vez acreditado el tiempo efectivo de servicios, la entidad pública se encuentra obligada a reconocer el derecho correspondiente.

Asimismo, el análisis del Informe Técnico N.° 000296-2021-SERVIR-GPGSC permitió identificar que el reconocimiento de estas asignaciones requiere una verificación administrativa previa respecto al tiempo efectivamente laborado por el servidor público. Este hallazgo evidencia que el procedimiento administrativo constituye un elemento determinante para el otorgamiento del beneficio, ya que la administración debe revisar la documentación contenida en los legajos personales, resoluciones de nombramiento, periodos laborados y demás registros institucionales que acrediten la continuidad del vínculo laboral. En consecuencia, se observó que las deficiencias en el manejo documentario o la ausencia de registros actualizados pueden generar retrasos o controversias respecto al reconocimiento oportuno de este derecho laboral.

De igual manera, el análisis documental permitió evidenciar que las asignaciones por años de servicio poseen una estrecha relación con el principio de estabilidad y permanencia propio de la carrera administrativa regulada por el D. Leg. N.° 276. Desde esta perspectiva, los hallazgos muestran que este beneficio representa una manifestación concreta del reconocimiento institucional hacia los trabajadores que han desarrollado una larga trayectoria dentro del aparato estatal, fortaleciendo valores asociados a la continuidad, experiencia y compromiso con el servicio público. Este criterio guarda concordancia con la teoría del empleo público y la burocracia desarrollada por Max Weber, citada en la investigación, en la medida que el régimen laboral público reconoce la estabilidad laboral y la permanencia como elementos esenciales de la organización administrativa racional.

Por otro lado, la revisión de la Casación N.° 18915-2015 Lima permitió identificar que los beneficios sociales derivados de la relación laboral, incluidas las asignaciones por tiempo de servicios, poseen carácter exigible judicialmente cuando la entidad empleadora incumple con su otorgamiento. Este hallazgo evidencia que el trabajador público cuenta con mecanismos de tutela jurisdiccional para exigir el reconocimiento de sus derechos laborales cuando estos son desconocidos o postergados por la administración pública. En ese sentido, los resultados muestran que la intervención del Poder Judicial ha cumplido un rol importante en la protección de los derechos económicos de los servidores públicos, especialmente frente a interpretaciones restrictivas o prácticas administrativas que limitan el reconocimiento oportuno de los beneficios sociales.

Asimismo, se identificó que uno de los principales factores que influye en las dificultades para el otorgamiento de estas asignaciones corresponde a las limitaciones presupuestales existentes dentro de las entidades públicas. Los documentos revisados evidencian que, en determinados casos, el reconocimiento del beneficio puede verse condicionado por la disponibilidad financiera institucional, generando demoras en el pago o controversias administrativas respecto a su ejecución. Este resultado permite advertir la existencia de una tensión entre el reconocimiento normativo del derecho y las posibilidades reales de implementación dentro del sector público.

De igual forma, el análisis realizado permitió identificar que las asignaciones por 25 y 30 años de servicios cumplen una función no solo económica, sino también simbólica e

institucional, debido a que representan una forma de valoración del aporte realizado por el trabajador a la administración pública durante extensos periodos de servicio. En consecuencia, este beneficio se vincula directamente con los principios de dignidad laboral, reconocimiento institucional y justicia administrativa, en tanto busca recompensar la permanencia y fidelidad del servidor público dentro de la estructura estatal.

En conjunto, los resultados obtenidos permiten afirmar que las asignaciones por 25 y 30 años de servicios constituyen derechos económicos plenamente reconocidos en el régimen laboral del D. Leg. N.° 276, cuya finalidad es reconocer la permanencia y trayectoria laboral del servidor público dentro de la carrera administrativa. No obstante, también se evidenció que su aplicación práctica puede verse afectada por factores administrativos, documentarios y presupuestales que generan diferencias en la forma y oportunidad de su otorgamiento, reflejando la existencia de brechas entre el reconocimiento jurídico del derecho y su efectiva materialización en las entidades públicas.

Compensación económica por vacaciones no gozadas

Respecto al tercer objetivo específico, orientado a explicar cómo se otorgan las vacaciones no gozadas en los derechos laborales de los trabajadores sujetos al régimen laboral del D. Leg. N.° 276, el análisis documental realizado permitió identificar que el descanso vacacional constituye un derecho fundamental de carácter constitucional e irrenunciable, cuya omisión genera la obligación de compensación económica a favor del trabajador. Asimismo, se evidenció que este beneficio posee una especial protección jurídica dentro del ordenamiento laboral peruano debido a su vinculación directa con la salud, dignidad y bienestar del servidor público.

A partir de la revisión de la Casación Laboral N.° 44371-2022 Tacna, se identificó que el descanso vacacional anual remunerado constituye un derecho fundamental cuya finalidad es garantizar la recuperación física y mental del trabajador. La Corte Suprema establece que este derecho no puede ser restringido o dejado sin efecto por decisiones administrativas de la entidad empleadora, debido a que su naturaleza jurídica se encuentra vinculada a la protección integral del trabajador. En consecuencia, cuando la entidad pública incumple con otorgar oportunamente el descanso vacacional, surge la obligación de reconocer una compensación económica equivalente al derecho no gozado. Este hallazgo evidencia que las vacaciones no gozadas poseen una dimensión reparadora frente al incumplimiento de las obligaciones laborales por parte de la administración pública.

Asimismo, el análisis documental permitió determinar que el otorgamiento de la compensación económica por vacaciones no gozadas se encuentra estrechamente relacionado con la capacidad de la entidad pública para acreditar documentalmente el goce efectivo del descanso vacacional. En ese sentido, la revisión de la Casación Laboral N.° 17284-2018 Lima permitió identificar que la carga de la prueba corresponde al empleador, quien debe demostrar mediante documentos idóneos que el trabajador efectivamente hizo uso de su descanso vacacional. Este resultado evidencia que la sola existencia de registros administrativos internos no resulta suficiente para acreditar el cumplimiento de la obligación laboral, especialmente cuando no existen medios probatorios consistentes que demuestren el goce real y efectivo de las vacaciones.

Del mismo modo, los hallazgos obtenidos permitieron identificar que las deficiencias en el manejo documentario y en los sistemas administrativos institucionales constituyen uno de los principales factores que generan controversias respecto al reconocimiento de este beneficio social. La ausencia de registros completos, resoluciones administrativas, controles de asistencia o constancias de descanso vacacional dificulta la verificación objetiva del cumplimiento de este derecho laboral, generando escenarios de incertidumbre

jurídica tanto para el trabajador como para la propia entidad pública. En consecuencia, se evidenció que la gestión administrativa cumple un rol determinante en la adecuada protección de los derechos laborales vinculados al descanso vacacional.

Por otro lado, la revisión de la Resolución N.° 008-2025-SUNAFIL/TFL permitió establecer que la falta de pago de vacaciones truncas o vacaciones no gozadas constituye una infracción muy grave en materia laboral. Este hallazgo demuestra que el ordenamiento jurídico peruano reconoce un alto nivel de protección frente al incumplimiento de este derecho, atribuyendo responsabilidad administrativa a las entidades empleadoras que vulneren las disposiciones relacionadas con el descanso vacacional de los trabajadores. Asimismo, se identificó que la intervención de los órganos de fiscalización laboral cumple una función relevante en la supervisión del cumplimiento de las obligaciones laborales dentro del sector público.

De igual manera, el análisis realizado permitió identificar que las vacaciones no gozadas poseen una doble dimensión dentro de los derechos laborales del trabajador público. Por un lado, representan un derecho orientado a garantizar el descanso y recuperación integral del servidor; y, por otro lado, constituyen un derecho económico compensatorio cuando la entidad empleadora incumple con otorgar el descanso correspondiente. En ese sentido, la compensación económica surge como un mecanismo de reparación frente a la vulneración del derecho al descanso remunerado, reforzando la tutela jurídica de los trabajadores sujetos al régimen del D. Leg. N.° 276.

Asimismo, los resultados permitieron evidenciar que la jurisprudencia laboral peruana ha desarrollado criterios interpretativos favorables a la protección del trabajador respecto al derecho vacacional, priorizando la naturaleza fundamental del descanso laboral frente a interpretaciones administrativas restrictivas. Este escenario demuestra una tendencia jurisprudencial orientada a fortalecer la protección de los beneficios sociales dentro del empleo público, especialmente en aquellos casos donde la administración no logra acreditar adecuadamente el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

En términos generales, los hallazgos obtenidos permiten afirmar que la compensación económica por vacaciones no gozadas constituye un derecho laboral plenamente exigible dentro del régimen del D. Leg. N.° 276, cuyo reconocimiento se sustenta en principios constitucionales de protección al trabajador, dignidad humana y tutela efectiva de los derechos laborales. Sin embargo, también se identificó que la existencia de deficiencias administrativas, limitaciones documentarias y problemas en la gestión institucional generan dificultades en la aplicación uniforme y oportuna de este beneficio dentro de las entidades públicas, evidenciando nuevamente una brecha entre el reconocimiento normativo del derecho y su efectiva materialización en la práctica administrativa.

DISCUSIÓN

La discusión tiene como propósito contrastar los resultados obtenidos con los antecedentes, la doctrina, la normativa y la jurisprudencia desarrollados en la investigación; a partir de ello, se interpretan los hallazgos relacionados con el otorgamiento de los beneficios sociales regulados por el D. Leg. N.° 276, identificando coincidencias y diferencias que permitan comprender la protección de los derechos laborales de los servidores públicos y las dificultades que se presentan en su aplicación práctica; el objetivo general de la investigación estuvo orientado a analizar cómo se otorgan los beneficios sociales en el marco de los derechos laborales de los trabajadores sujetos al D. Leg. N.° 276; los resultados permitieron determinar que la CTS, las asignaciones por 25 y 30 años de servicios y las vacaciones no gozadas se encuentran expresamente reconocidas por el ordenamiento jurídico y respaldadas por la

jurisprudencia laboral peruana, asimismo, se evidenció que estos beneficios cumplen una función de protección económica, reconocimiento de la trayectoria laboral y garantía del bienestar del servidor público; sin embargo, el análisis documental permitió identificar que el reconocimiento efectivo de estos derechos no depende únicamente de su regulación normativa, sino también de factores administrativos, interpretativos e institucionales, en ese sentido, se observó que las controversias vinculadas a la CTS se relacionan principalmente con la determinación de los conceptos remunerativos computables para su cálculo, mientras que las dificultades asociadas a las asignaciones por años de servicios y a las vacaciones no gozadas se encuentran vinculadas a limitaciones documentarias, presupuestarias y de gestión administrativa, estos hallazgos evidencian una brecha entre el reconocimiento formal de los derechos laborales y su aplicación efectiva en las entidades públicas.

Los resultados guardan relación con lo expuesto por zavaleta et al. (2023), quienes sostienen que la protección efectiva de los derechos laborales en el sector público depende de la adecuada garantía de los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico; del mismo modo, coinciden con lo señalado por taipehuaman (2026), quien advierte que las diferencias y limitaciones existentes dentro del sector público pueden afectar el acceso efectivo a los beneficios sociales y a los mecanismos de protección de los trabajadores; En la presente investigación se identificó que la verificación de la documentación laboral y la disponibilidad presupuestal pueden incidir en la oportunidad con que se reconocen y otorgan los beneficios sociales regulados por el D. Leg. N.° 276, asimismo, los hallazgos encuentran sustento en trillo (2024), quien considera que la seguridad social constituye un derecho fundamental destinado a proteger al trabajador frente a diversas contingencias, desde esta perspectiva, los beneficios sociales analizados cumplen una función que trasciende el aspecto económico, al contribuir a la estabilidad, seguridad y bienestar del servidor público durante el desarrollo y culminación de la relación laboral.

Finalmente, a diferencia de los antecedentes revisados, que abordaron la protección de los derechos laborales desde una perspectiva general, la presente investigación se centró específicamente en el otorgamiento de los beneficios sociales regulados por el D. Leg. N.° 276; ello permitió identificar que la principal problemática no radica en la ausencia de reconocimiento normativo, sino en las dificultades que se presentan durante su aplicación práctica, en consecuencia, se concluye que estos beneficios constituyen verdaderas garantías de protección laboral; sin embargo, su efectividad depende de una adecuada gestión administrativa y de la aplicación de criterios compatibles con los principios de protección al trabajador, dignidad humana y seguridad jurídica.

Discusión del Objetivo Específico 1

Los resultados obtenidos respecto a la CTS permitieron determinar que este beneficio posee una naturaleza previsional y protectora dentro del régimen laboral regulado por el D. Leg. N.° 276; el análisis documental evidenció que la CTS constituye un mecanismo orientado a garantizar seguridad económica al trabajador frente al cese laboral, encontrándose estrechamente vinculada a los principios de protección al trabajador, dignidad humana y seguridad social, asimismo, se verificó que la jurisprudencia laboral peruana reconoce su carácter irrenunciable y su finalidad de protección frente a las contingencias derivadas de la pérdida del empleo; estos resultados coinciden con lo señalado por zavaleta et al. (2023), quienes sostienen que la protección efectiva de los derechos laborales en el sector público depende del cumplimiento de las garantías reconocidas por el ordenamiento jurídico, en ese sentido, la CTS constituye una

manifestación concreta de dicha protección, al asegurar un respaldo económico al trabajador una vez concluida la relación laboral, del mismo modo, los hallazgos guardan relación con lo expuesto por trillo (2024), quien afirma que los mecanismos de protección social deben orientarse a preservar la estabilidad económica de los trabajadores frente a contingencias laborales; desde esta perspectiva, la CTS cumple una función de previsión social que busca mitigar los efectos económicos derivados del desempleo o del cese laboral, fortaleciendo la protección del servidor público.

No obstante, la investigación identificó aspectos que no fueron desarrollados con profundidad en los antecedentes revisados; los resultados evidenciaron que las principales controversias relacionadas con la CTS se originan en la determinación de los conceptos remunerativos computables para su cálculo y en la existencia de interpretaciones administrativas restrictivas por parte de algunas entidades públicas, asimismo, se observó que determinadas limitaciones administrativas y presupuestarias pueden dificultar el reconocimiento oportuno de este beneficio; en consecuencia, se concluye que la CTS constituye un derecho laboral plenamente reconocido dentro del régimen del D. Leg. N.° 276 y una garantía fundamental de protección económica para el trabajador; sin embargo, persisten dificultades en su aplicación práctica que generan diferencias entre el reconocimiento jurídico del derecho y su efectiva materialización dentro de las entidades públicas.

Discusión del Objetivo Específico 2

Los resultados obtenidos respecto a las asignaciones por 25 y 30 años de servicios permitieron determinar que este beneficio constituye una forma de reconocimiento económico e institucional a la permanencia, experiencia y trayectoria del servidor público dentro de la administración estatal; asimismo, se verificó que su otorgamiento depende del cumplimiento objetivo del tiempo de servicios exigido por la normativa vigente, por lo que su reconocimiento no tiene carácter discrecional, sino que constituye un derecho derivado de la carrera administrativa; estos hallazgos coinciden con lo señalado por Taipehuaman (2026), quien sostiene que los derechos laborales reconocidos en los regímenes laborales públicos cumplen una función de protección económica y de reconocimiento a la trayectoria del trabajador, en ese sentido la permanencia y continuidad en el servicio público constituyen elementos relevantes para el reconocimiento de la trayectoria laboral y de los beneficios derivados de la carrera administrativa, del mismo modo, los resultados encuentran sustento en la teoría del empleo público y la burocracia de weber 1947, según la cual la estabilidad, la permanencia y la profesionalización son pilares fundamentales de la organización administrativa, desde esta perspectiva, las asignaciones por años de servicios cumplen no solo una función económica, sino también simbólica e institucional, al representar una manifestación del reconocimiento estatal a la experiencia acumulada, el compromiso y la continuidad laboral del servidor público.

No obstante, la investigación permitió identificar aspectos que trascienden lo desarrollado en los antecedentes revisados, los hallazgos evidenciaron que la aplicación práctica de este beneficio se encuentra condicionada por factores administrativos, documentarios y presupuestarios, en particular, se observó que la falta de registros actualizados, las deficiencias en la gestión documental y las limitaciones presupuestarias pueden generar retrasos o dificultades en el reconocimiento oportuno del beneficio; en consecuencia, se concluye que las asignaciones por 25 y 30 años de servicios constituyen derechos plenamente reconocidos dentro del régimen regulado por el D. Leg. N.° 276, orientados a valorar la permanencia y trayectoria del servidor público; sin embargo, su efectiva materialización continúa enfrentando limitaciones administrativas e institucionales

que generan una brecha entre el reconocimiento normativo del derecho y su aplicación práctica en las entidades públicas, constituyendo uno de los principales aportes identificados por la presente investigación.

Discusión del Objetivo Específico 3

Los resultados obtenidos respecto a las vacaciones no gozadas permitieron determinar que este beneficio se encuentra estrechamente vinculado al derecho fundamental al descanso, reconocido constitucionalmente como una garantía esencial para la protección de la salud física y mental del trabajador; asimismo, el análisis jurisprudencial evidenció que la compensación económica por vacaciones no gozadas posee una naturaleza reparadora, destinada a resarcir el incumplimiento de la obligación del empleador de garantizar el disfrute efectivo del descanso vacacional; estos hallazgos coinciden con lo expuesto por trillo (2024), quien sostiene que los sistemas de protección laboral deben garantizar mecanismos efectivos de tutela frente a situaciones que afecten el bienestar y la seguridad social de los trabajadores, desde esta perspectiva, se reconoce que la protección laboral trasciende el aspecto estrictamente económico, comprendiendo también la garantía de condiciones adecuadas para el desarrollo integral de la persona trabajadora; del mismo modo, los resultados muestran que la jurisprudencia laboral peruana ha desarrollado criterios interpretativos orientados a fortalecer la protección del derecho al descanso vacacional, atribuyendo al empleador la carga de acreditar documentalmente el goce efectivo de las vacaciones, este criterio refuerza la tutela jurídica del trabajador frente a eventuales incumplimientos de la administración pública y reafirma el carácter irrenunciable de este derecho laboral.

No obstante, la investigación permitió identificar aspectos que no fueron abordados de manera específica en los antecedentes revisados, los hallazgos evidenciaron que las principales controversias relacionadas con las vacaciones no gozadas se originan en deficiencias de gestión administrativa, especialmente en la conservación de registros documentarios, el control del otorgamiento de vacaciones y la administración de la información laboral, estas limitaciones generan dificultades para acreditar el disfrute efectivo del descanso y pueden ocasionar conflictos respecto al reconocimiento y pago de este beneficio; en consecuencia, se concluye que las vacaciones no gozadas constituyen un derecho plenamente exigible dentro del régimen laboral regulado por el D. Leg. N.° 276, sustentado en los principios de protección al trabajador, dignidad humana y tutela efectiva de los derechos laborales. No obstante, su reconocimiento oportuno depende de la adecuada acreditación del goce vacacional y de la existencia de registros institucionales suficientes que permitan verificar el cumplimiento efectivo de este derecho.

Limitaciones metodológicas

La principal limitación de la investigación estuvo relacionada con su naturaleza documental y dogmático-jurídica, debido a que el análisis se sustentó exclusivamente en normas, jurisprudencia, doctrina, resoluciones administrativas, informes técnicos y demás documentos oficiales vinculados con el régimen laboral regulado por el D. Leg. N.° 276. En consecuencia, no se realizaron entrevistas ni se incorporó evidencia empírica procedente de servidores públicos, funcionarios, operadores jurídicos o especialistas en gestión de recursos humanos. Si bien el análisis documental permitió interpretar sistemáticamente el reconocimiento y otorgamiento de los beneficios sociales estudiados, los resultados se circunscriben a las fuentes documentales examinadas. Asimismo, la investigación se limitó al régimen laboral del D. Leg. N.° 276, por lo que sus hallazgos no pueden extrapolarse directamente a otros regímenes laborales del sector público.

Finalmente, los criterios analizados corresponden al marco normativo y jurisprudencial vigente durante el periodo considerado y podrían modificarse como consecuencia de reformas legislativas o nuevos pronunciamientos jurisprudenciales.

Proyecciones y futuras líneas de investigación

A partir de los hallazgos obtenidos, resulta pertinente desarrollar investigaciones comparativas que permitan analizar las diferencias existentes entre los beneficios sociales reconocidos en los regímenes laborales 276, 728, CAS y Servicio Civil, con la finalidad de determinar si tales diferencias son compatibles con los principios constitucionales de igualdad, razonabilidad y protección del trabajador; además, futuras investigaciones podrían incorporar metodologías cualitativas y cuantitativas orientadas a recoger la percepción de servidores públicos, jueces, abogados laboralistas y especialistas en gestión pública respecto de la eficacia real de los beneficios sociales y las dificultades que enfrentan para su reconocimiento y ejecución en la práctica administrativa; finalmente, se recomienda profundizar el análisis de la evolución jurisprudencial vinculada a la CTS, las asignaciones por tiempo de servicios y las vacaciones no gozadas, así como evaluar el impacto que las reformas del empleo público vienen generando sobre la protección de los derechos laborales de los servidores sujetos al D D. Leg. N.° 276, ello permitirá contribuir al fortalecimiento de la seguridad jurídica, la uniformidad interpretativa y la protección efectiva de los derechos laborales dentro de la administración pública peruana.

CONCLUSIONES

Se concluye que los beneficios sociales de los trabajadores sujetos al D. Leg. N.° 276 cuentan con reconocimiento normativo y jurisprudencial; sin embargo, su otorgamiento efectivo requiere criterios administrativos uniformes que garanticen su aplicación oportuna. La Compensación por Tiempo de Servicios constituye un derecho de naturaleza previsional destinado a proteger económicamente al trabajador al término de la relación laboral. Su adecuada determinación depende de la correcta identificación de los conceptos remunerativos computables.

Las asignaciones por 25 y 30 años de servicios reconocen la permanencia y trayectoria del servidor público. Su otorgamiento requiere la acreditación efectiva del tiempo de servicios mediante la verificación de legajos personales, resoluciones de nombramiento y demás registros institucionales pertinentes. Las vacaciones no gozadas constituyen un derecho vinculado al descanso y bienestar del trabajador. Cuando no son otorgadas oportunamente, corresponde su compensación económica, cuyo reconocimiento exige una adecuada acreditación documental del goce vacacional.

REFERENCIAS

Álvarez Ramírez de Piérola, F. (1985). Compensación por tiempo de servicios. *Derecho PUCP*, (39), 8–86. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/5879

Arévalo Vela, J. (2022). El descanso vacacional en el régimen laboral de la actividad privada. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo, 5*(2), 115–132. https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/300

Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR]. (2021). *Informe Técnico N.º 000296-2021-SERVIR-GPGSC. : Asignación por cumplir 30 años de servicios en la carrera pública*.

Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR]. (2024a). *Informe técnico N.º 0243-2024-SERVIR-GPGSC: Sobre el pago de beneficios sociales en el régimen del Decreto Legislativo N.º 276*. Autoridad Nacional del Servicio Civil. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6372421/5590586-it_0243-2024-servir-gpgsc.pdf?v=1716228260

Boza, G. (2020). *Derecho del trabajo.* Revista de derecho PUCP. https://www.fondoeditorial.pucp.edu.pe/lo-esencial-del-derecho/1160-Derecho-del-trabajo.html

Canessa, M. (2022). *Estudio regional sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores de los gobiernos subregionales: Los casos de Argentina, Brasil, Colombia, El Salvador y Perú* (Documento de Trabajo de la OIT N.° 46). Organización Internacional del Trabajo.

Carrasco, C., y Gonzales, M. (2017). *Cómo hacer un proyecto de investigación científica y tesis de posgrado.* Escuela Superior de Especialización Jurídica. https://isbn.bnp.gob.pe/catalogo.php?mode=detalle&nt=92781

Castilla, J., Cardenas, J., y La Rosa, L. del C. (2025). La complejidad humana en la investigación cualitativa como herramienta esencial de la investigación científica. *Revista científica en ciencias sociales*, 7.

Congreso de la República del Perú. (1984). Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa. https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Decretos_Legislativos/276.pdf

Corte Suprema de Justicia de la República. (2015). *Casación N.° 18915-2015, Lima*. Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. https://lpderecho.pe/procede-acumulacion-tiempo-servicios-entidades-distintas-cts-casacion-18915-2015-lima/

Corte Suprema de Justicia de la República. (2018). *Casación Laboral N.° 22493-2018, Lima*. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. https://lpderecho.pe/incentivos-remunerativos-desempeno-ingresan-calculo-cts-cas-lab-22493-2018-lima/

Corte Suprema de Justicia de la República. (2018). *Casación Laboral N.° 17284-2018 Lima*. https://lpderecho.pe/puede-acreditar-trabajador-gozo-vacaciones-registro-migratorio-casacion-laboral-17284-2018-lima/

Corte Suprema de Justicia de la República. (2022). *Casación Laboral N.° 44371-2022 Tacna*. https://lpderecho.pe/precedente-vinculante-acumulacion-dos-periodos-vacacionales-extingue-derecho-compensacion-economica-casacion-44371-2022-tacna/

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Ministerio de Economía y Finanzas. (2021). *Manual de remuneraciones y beneficios sociales en el sector público*. Lima: MEF.

Ministerio de Economía y Finanzas. (2024). *Presupuesto público para el 2024 pone énfasis en educación, salud, atención de emergencias por desastres naturales y seguridad ciudadana.* https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=100148&view=article&catid=667&id=8037&lang=es-ES

Ministerio de Salud. (2022). *Situación del personal de salud en el Perú: Informe técnico*. https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes

Ñopo, H. (2021). *Políticas de protección social y laboral en el Perú: una espiral de buenas intenciones, malos resultados y peores respuestas*. GRADE. https://www.grade.org.pe/publicaciones/politicas-de-proteccion-social-y-laboral-en-el-peru-una-espiral-de-buenas-intenciones-malos-resultados-y-peores-respuestas/

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1998). *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2025). *Estudios de los sistemas de salud: Perú 2025*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2025/04/oecd-reviews-of-health-systems-peru-2025_3f7c00aa/262a739e-es.pdf

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE]. (2023). *Gestión de las finanzas públicas en el Perú: Una revisión de pares de la OCDE*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/8b6b289c-es

Polanía, C., Cardona, F., Castañeda, G., Vargas, I., Calvache, O., y Abanto, W. (2020). *Metodología de investigación cuantitativa & cualitativa: Aspectos conceptuales y prácticos para la aplicación en niveles de educación superior* (1.ª ed.). Institución Universitaria Antonio José Camacho. Editorial UNIAJC. https://doi.org/10.54278/9789588292991

Preciado Doménech, C. H. (2018). *Teoría general de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo* (1ª ed.). Tirant Lo Blanch. https://www.dijuris.com/libro/teoria-general-de-los-derechos-fundamentales-en-el-contrato-de-trabajo_34523

Puntriano, C. (2017). *Pautas a tener en cuenta para el cálculo de la CTS*. Diario *El Peruano*. https://www.contadoresyempresas.com.pe/pautas-a-tener-en-cuenta-para-el-calculo-de-la-cts/

Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Alfred A. Knopf.

Sú Lay, C. C. (2021). *Análisis técnico sobre la asignación por cumplir 25 y 30 años de servicios en el régimen del D. L. N.º 276*. SERVIR.

Sunafil. (2025). *Resolución N.º 008-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala*. Diario *El Peruano*. https://lpderecho.pe/precedente-sunafil-infraccion-aplicable-incumplimiento-pago-vacaciones-truncas/

Taipehuaman Alvites, N. (2026). Desigualdad salarial y derechos laborales en el sector público peruano. *Revista Venezolana De Gerencia*, *31*(15), e31e1521. https://doi.org/10.52080/rvgluz.31.e15.21

Trillo, A. R. (2024). Concurrencia de sistemas de Seguridad Social en el ámbito Iberoamericano. Reglas de determinación del instrumento jurídico de coordinación de sistemas de Seguridad Social adecuado. (2024). *Revista De Derecho De La Seguridad Social, Laborum*, *Extraordinaria nº 7*, 205-216. https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/1039

Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organization*. New York: Oxford University Press.

Zavaleta, M. L., Navarro, L. R. R., Puican-Rimapa, V. H., Cuadra, Y. L., Hernandez, O. H., & Benavides, A. M. V. (2023). Relationship Between Labor Contracting and Labor Rights of Public Sector Workers, Peru. *Journal of Law and Sustainable Development*, *11*(5), e492. https://doi.org/10.55908/sdgs.v11i5.492