



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE DERECHO  
ESCUELA ACADÈMICO PROFESIONAL DE DERECHO

El derecho al trabajo y el impedimento laboral por razón de parentesco establecido en el  
Decreto Supremo N° 017-93-JUS, Ley Orgánica Del Poder Judicial

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
Abogada

AUTORA:

Br. Victoria Marienela Adanaque Quinde (ORCID: 0000-0002-3616-4969)

ASESORA:

Dra. Karla Vanessa Cáceres Carrillo (ORCID: 0000-0002-3106-2218)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
DERECHO LABORAL

PIURA- PERÚ  
2019

## **DEDICATORIA**

Dedico mi trabajo de investigación a mis padres, Victoria y Gaspar, por quienes día a día me esfuerzo e intento ser mejor, a quienes les estoy infinitamente agradecida por su inmenso amor e incondicional apoyo, porque pese a las circunstancias han estado a mi lado todo este tiempo, iluminando mi camino cuando lo creía oscuro. Espero me alcance el tiempo y la vida para retribuir un poco de todo lo que ustedes han hecho por mí.

Victoria.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a cada una de las personas que a lo largo de mi carrera profesional me han brindado su apoyo, contribuyendo con mi formación en esta hermosa carrera del Derecho para de esa manera poder cumplir con uno de los objetivos más importantes en mi vida. Asimismo, y de manera muy especial a la doctora Karla Vanessa Cáceres Carrillo quien ha sido pieza fundamental en esta investigación y de quien he aprendido mucho durante todo este tiempo, a quien siempre le estaré sumamente agradecida por su incondicional apoyo y guía en este proceso.

Victoria

## **PÁGINA DEL JURADO**

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

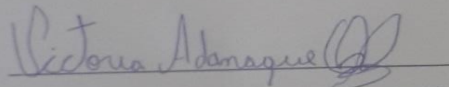
### DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo Victoria Marienela Adanaque Quinde, identificada con DNI 72740505 a efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Derecho, Escuela Profesional de Derecho, declaro bajo juramento que toda la información que acompaño es veraz y autentica en mi estudio de investigación denominado "EL DERECHO AL TRABAJO Y EL IMPEDIMENTO LABORAL POR RAZÓN DE PARENTESCO ESTABLECIDO EN EL DECRETO SUPREMO N° 017-93-JUS, LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL", para lo cual me someto a las normas sobre la elaboración de estudios de investigación al respecto.

Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se muestran en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Piura 2019.



Victoria Marienela Adanaque Quide

## ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice .....	vi
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	25
2.1 Diseño de Investigación.....	25
2.2 Operacionalización de Variables.....	26
2.3 Población y muestra.....	27
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confidencialidad...27	
2.5 Método de análisis de datos.....	28
2.6 Aspectos Éticos.....	28
III. RESULTADOS.....	29
IV. DISCUSIÓN.....	44
V. CONCLUSIONES.....	50
VI. RECOMENDACIONES.....	51
REFERENCIAS.....	52
ANEXOS.....	55
Matriz de consistencia lógica .....	56
Matriz de consistencia metodológica.....	57
Validación de instrumentos.....	58
Constancia de validación.....	59
Ficha de validación.....	63
Encuesta.....	69
Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	73
Porcentaje de turnitin.....	74

Formulario de Autorización para la publicación electrónica de la tesis.....	75
Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	76

## RESUMEN

La presente investigación tiene como finalidad establecer la existencia de supuestos jurídicos y doctrinarios suficientes que permitan establecer el conflicto existente entre el derecho al trabajo y el impedimento laboral por razón de parentesco que regula la Ley Orgánica del Poder Judicial, Decreto Supremo N° 017-93-JUS, debiendo considerar que la existencia de los impedimentos laborales por razón de parentesco tienen por finalidad evitar supuestos de nepotismo en la entidad, abarcándose en la presente investigación criterios y puntos de vista de los propios trabajadores de dicha entidad así como de Magistrados los cuales han permitido obtener mayores alcances al respecto, precisando que todos los encuestados pertenecen al distrito judicial de Piura; contiene así también la recolección de información doctrinal y legal a nivel nacional y extranjero, la misma que ha sido analizada y ha permitido desarrollar la presente investigación. Es importante señalar que se ha planteado como objetivo general en la presente investigación el establecer que existen fundamentos, tanto a nivel jurídico como doctrinario, que determinen el conflicto entre el derecho al trabajo y el impedimento laboral por razón de parentesco regulado por entidades como el Poder Judicial, adoptándose para ello una metodología de investigación sustantiva y teórica, para lo que se ha tomado como fuentes de contraste a la doctrina y legislación, tanto nacional como extranjera, tal como se ha mencionado.

**Palabras claves:** Impedimentos Laborales por razón de parentesco, Nepotismo, Poder Judicial, Legislación y Derecho al Trabajo



## **ABSTRACT**

The purpose of this investigation is to establish the existence of sufficient legal and doctrinal assumptions to establish the existing conflict between the right to work and the labor impediment due to kinship that regulates the Organic Law of the Judiciary, Supreme Decree No. 017-93- JUS, should consider that the existence of work impediments due to kinship are intended to avoid cases of nepotism in the entity, including in the present investigation criteria and points of view of the employees of that entity as well as judges who have allowed to obtain greater scopes in this respect, specifying that all the respondents belong to the judicial district of Piura; It also contains the collection of doctrinal and legal information at national and foreign levels, which has been analyzed and has allowed the development of the present investigation. It is important to point out that it has been stated as a general objective in the present investigation to establish that there are foundations, both legal and doctrinal, that determine the conflict between the right to work and the labor impediment due to kinship regulated by entities such as the Power Judicial, adopting for it a methodology of substantive and theoretical investigation, for what has been taken as sources of contrast to the doctrine and legislation, both national and foreign, as has been mentioned.

**Keywords:** Labor Impediments due to kinship, Nepotism, Judicial Power, Legislation, Right to Work.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática.**

Las dificultades existentes al momento de buscar acceder a un puesto de trabajo son diversas y de distinta naturaleza, la realidad refleja que muchas de ellas pueden obedecer a aspectos notoriamente injustificados u orientados a factores subjetivos, que no tienen razón de ser; otros, pueden tener fundamento alguno, ya sea por la naturaleza del trabajo al cual se busca acceder, así como a las exigencias y/o requerimientos con los que se necesita contar para su realización, y ello resulta entendible, pues lo que busca es brindar un servicio especializado, que atienda satisfactoriamente las necesidades requeridas.

La falta de oportunidades laborales puede ser considerada como uno de los principales problemas con los que cuenta toda sociedad, pero si aunado a ello nos encontramos con dispositivos legales que complican aún más esta situación, en definitiva, tal circunstancia resulta caótica. Al respecto es prudente señalar que en el trimestre julio, agosto y septiembre del 2017 se ha logrado identificar en nuestro país que el índice de población Económicamente Activa Desocupada es el 6,7%, siendo esta cifra que representa a aquella población que se encuentra desempleada pero con disponibilidad para un trabajo y que además buscan de manera activa conseguir uno. (INEI, 2017)

El trabajo al ostentar la categoría derecho fundamental, es una de las atenciones prioritarias del Estado el promover condiciones para su realización, orientando su actuar a buscar el progreso social y económico, razón por la cual la intervención del Estado en la realización satisfactoria del derecho al trabajo resulta de vital importancia, pues debe estar orientada a garantizar la libertad de trabajo, generando y fortaleciendo políticas que permitan el desarrollo adecuado de sus habitantes, así como el progreso económico de la Nación, guiando su actuar al logro del bienestar general y así dar cumplimiento al contenido de nuestra norma fundamental, a través de políticas que permitan ello, pues las mismas tienen que reflejar tal compromiso y no ser todo lo contrario. (Cortés, García, & González, 2005)

En el caso del sector público con la finalidad de lograr un sistema idóneo y adecuado, el Estado ha buscado crear políticas que permitan a la ciudadanía en general, poder contar con entes que logren ofrecer un servicio de calidad a sus administrados, siendo el Estado el encargado de garantizar tales condiciones, sujetando por tal motivo a distintas estipulaciones a quienes pretenden ser parte de ella, las mismas que son de obligatorio cumplimiento para ingreso y permanencia en este sector; sin embargo, es aquí donde se debe analizar y tener en cuenta que tales dispositivos no pueden contradecir lo que la nuestra Constitución Política consagra, en este caso, el poder acceder en igualdad de oportunidades a un puesto de trabajo, dado el carácter vital que este representa para toda persona.

Así pues, en el año 1997 se crea la Ley N° 26771, Ley mediante la cual se regulan los supuestos conocido como “nepotismo”, cuya práctica representa evidentemente un atentado a principios propios de la Administración Pública, principios tales como transparencia, igualdad, equidad, competitividad, honestidad, calidad, entre otros tantos, obstaculizando de esa manera que las entidades del Estado puedan realizar de manera satisfactoria y objetiva cada una de sus funciones (Zuñiga, 2011).

Es así que como consecuencia de la citada Ley N° 26771 surgen instituciones públicas, en este caso, como el Poder Judicial que, mediante su Ley Orgánica, Decreto Supremo 017 – 93 – JUS; incorporó modificaciones con el fin de regular la imposibilidad de poder acceder a un puesto de trabajo cuando existan supuestos de incompatibilidad por razón de parentesco.

De acuerdo al artículo 198 de la LOPJ se señala de forma clara que dentro de un mismo distrito judicial no podrán existir trabajadores que tengan vínculos entre el 4° grado consanguíneo, 2° de afinidad y por matrimonio, restringiendo el acceso de poder desempeñar algún cargo dentro de esta institución a todos aquellos que se encuentren en el supuesto antes descrito, sin tener en consideración si tal persona cumple o no con cada una de la exigencias que tal cargo requiere, así como si cuenta con las capacidades necesarias para desempeñar adecuadamente sus funciones, dejando de lado uno de los criterios fundamentales para poder lograr acceder a un empleo en el estado, además de que tal disposición limita el derecho con el que cuenta toda persona de poder acceder a un trabajo, acorde a sus capacidades, necesidades y que sea de su libre elección.

Resulta importante tener presente que nuestro Poder Judicial cuenta con 33 distritos judiciales, los cuales abarcan a todo el territorio nacional, es decir a cada uno de los 25 departamentos y 196 provincias con las que cuenta el Perú, así pues cada distrito judicial tiene a su cargo en muchos de los casos a todo un departamento, o a un gran número de provincias de éste, razón por la cual la restricción para acceder a un empleo dentro de esta institución involucra todo ello, pues de encontrarse dentro del supuesto planteado por el artículo 198 de la LOPJ no podrá acceder al mismo dentro de todo el territorio que abarque determinado distrito judicial, por ejemplo el Distrito Judicial de Piura comprende las provincias de Piura, Paita, Morropón, Huancabamba, Sechura y el distrito de Pacaipampa en la provincia de Ayabaca, es decir no podrá acceder a ocupar un plaza dentro de todos estos lugares.

En razón a lo antes señalado, resulta necesario precisar que la situación es clara así como los parámetros para la configuración de la figura de nepotismo, por lo tanto no hay impedimento alguno para que dentro de una institución pública puedan laborar familiares y/o parientes de un trabajador que no ejerce facultad de selección y nombramiento de personal, ni es personal de confianza, resultando absurdo el negar a otro acceder a poder ocupar un puesto de trabajo, más aún si éste cumple con todas las exigencias que la ley señala, ostentando cabalmente con todas las capacidades que el cargo requiere, siendo apto para desempeñar dicha función en base a méritos propios, méritos que no pueden ser desconocidos y dejados de lado, pues tal restricción vulnera el derecho al trabajo, reconocido y amparado constitucionalmente.

Esta problemática planteada ha generado la necesidad de determinar finalmente si la existencia de incompatibilidad que señala la LOPJ contraviene el derecho fundamental al trabajo, debiendo tener en consideración que se trata de trabajadores que no ostentan ni cuentan con la condición de ser personal con facultad de nombramiento o contratación, como es el caso de los trabajadores que desempeñan cargos administrativos, y que por lo tanto no tienen injerencia alguna en dicho proceso de selección, considerando así también que es el estado el encargado de promover políticas que fomenten el empleo en igualdad de oportunidades para todos.

## 1.2. Trabajos Previos.

A nivel internacional se tienen los siguientes estudios:

García (2008), realizó un estudio al respecto, el cual tituló: “Los principios constitucionales de “igualdad”, “mérito” y “capacidad”: su plasmación en el estatuto del empleado público”, en donde se sostiene que el mérito y la capacidad deben ser considerados criterios fundamentales para lograr el acceso al sector público, debido a que ambos pretenden lograr una administración que sea capaz de poder responder de manera eficaz a cada uno de los requerimientos de la población, en ese sentido tanto el mérito como la capacidad serán aquellos ejes determinantes para lograr tal finalidad, dejando de lado criterios subjetivos cuya existencia no contribuyen a lograr el objeto central de todo estado de derecho.

Así también se debe tener en cuenta que con la realización de lo señalado en el párrafo anterior se busca proteger derechos tutelados constitucionalmente, pues tales consideraciones descartan la admisión de criterios subjetivos los cuales bajo ningún fundamento pueden llegar a ser admitidos como condiciones necesarias para poder lograr el acceso a un empleo público, pues resultarían atentatorios de derechos fundamentales, dado que se limitaría sin razón suficiente o justificante, más aún si éste cuenta con las cualidades, capacidades y méritos suficientes que le permitan cumplir cabalmente con las exigencias que el ejercicio de tal función requiere.

Quiñones, Talero, Pineda y Manrique (2011); realizaron un estudio al cual titularon: “Inhabilidades e Incompatibilidades de los servidores Públicos”; en donde se señalan que:

La inhabilidad es aquella incapacidad, ineptitud e incluso engloba circunstancias que buscan impedir que determinada persona pueda llegar a ser seleccionada para desempeñar algún cargo en el sector público, llegando en ciertos casos, a evitar el ejercicio del empleo a personas que están vinculadas al servicio. Así pues, los fines de la prohibición en general, es el impedir que aquellos trabajadores que ostenten una posición de dirección, o que ejerciendo facultades de selección y/o nombramiento de personal, utilicen dichas facultades con el fin de beneficiar a otro por el solo hecho de ser familiar o pariente suyo, por la existencia de un vínculo matrimonial o

extramatrimonial permanente, siendo que, ante tal situación se compromete gravemente el derecho con el que contamos todos, como lo es el “trabajo”, así como a la paridad de oportunidades, en el presente caso, para lograr el acceso a un cargo dentro del sector público

Acertadamente en la citada investigación se señala la proscripción de practicar la facultad de elección por quienes estando prestando sus servicios, despliegan tal facultad para buscar beneficiar a aquellas personas con las que guardan lazos de sangre o se encuentren en otros de los supuestos contemplados, así también, se precisa que no se puede alegar tal prohibición para todos aquellos que hayan sido seleccionados como trabajadores dentro del sector tiempo antes de que algún pariente o familiar suyo haya sido promovido como nominador de personal, ello en razón a que su ingreso no ha sido producto de un beneficio a su favor, sino que el mismo obedece al cumplimiento de las exigencias requeridas por ley, resultado imposible retrotraer tal situación como la generadora de su ingreso al sector.

El estado colombiano al precepto de inhabilidad por razón de parentesco, señaló excepciones a dicho mandato, excepción que señala que no existirá inhabilidad cuando el nombramiento haya sido realizado en atención a la normatividad respectiva para ingresar o ascender por méritos, es decir en aquellos casos en donde el trabajador contratado haya cumplido a cabalidad con cada una de las exigencia que la norma señala, razón por la cual, ante tal circunstancia no tiene sentido el negar el acceso al trabajo a todo aquel que se encuentra en la capacidad de poder asumir un determinado cargo, puesto que su contratación obedece exclusivamente a méritos propios.

A nivel nacional tenemos los siguientes estudios:

Marcenaro (2009); en su tesis “Los derechos laborales de rango constitucional”; a fin de obtener la categoría académica de Magíster, en la “PUCP”; estudia los fundamentos jurídicos que se han venido desarrollando en la presente investigación, así pues señala que cuando tratamos el acceso o ingreso a un determinado puesto de trabajo nos encontramos ante una norma de carácter fundamental, en razón a que es el trabajo aquel medio que permite la realización , así como el desarrollo de todo ser humano, resultado un factor indispensable en toda sociedad, es así, que en virtud a ello, el

Estado busca promover el empleo, a través de políticas necesarias que permitan el progreso de sus habitantes.

### **1.3. Teorías relacionadas al presente tema.**

#### **1.3.1. Acceso al Empleo Público.**

##### **Derecho comparado en Latinoamérica**

###### **Colombia.**

La legislación Colombiana al referirse a estos sobre el ingreso al cargo público es muy clara, pues su regulación se encuentra en su norma fundamental, estrictamente en el art. 126 de su carta magna.

Advirtiéndose de esa manera que al igual que la legislación nacional se prohíbe la contratación de personal que no cuente con el mérito suficiente para la obtención de un cargo dentro de la administración, condenando con ello los supuestos de nepotismo que se puedan llegar a generar; sin embargo fija de manera muy clara que el mérito constituirá aquel criterio fundamental para la selección del personal dentro sector público, por lo tanto si se cuenta con las capacidades suficientes e idóneas para desempeñarse adecuadamente dentro de la administración, y se cumple a cabalidad con las exigencias requeridas, no debe existir impedimento alguno para lograr el acceso a dicho puesto de trabajo.

###### **Bolivia.**

La legislación boliviana otorga la posibilidad de ejercer funciones públicas dentro de una misma entidad pese a existir incompatibilidad por parentesco o matrimonio entre sus trabajadores; sin embargo, tal situación está contemplada como una excepción, pues para que el supuesto descrito líneas arriba pueda ocurrir es necesario que la misma se encuentre justificada, así como que dichos trabajadores demuestren cabalmente que cuentan con los méritos necesarios para lograr el ingreso a la carrera pública o de ser el caso, su permanencia en la misma, siendo la “Superintendencia de Estado Civil” , a través de su Superintendente, la potestad de decidir sobre ello, pues este organismo

tiene a su cargo la supervisión del régimen, así como la gestión de la carrera administrativa de aquellas entidades pertenecientes al sector público.

### **Ecuador.**

La legislación Ecuatoriana taxativamente en el artículo 54 de la Ley Orgánica del Servicio Público –LOSEP, señala:

“El sistema integrado de desarrollo del talento humano del servicio público estará conformado, entre otros, por el subsistema de selección de personal, así también se establece que el ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos”.

Razón por la cual con la finalidad de poder otorgar a cada una de sus entidades pertenecientes al sector público de procedimientos, metodologías así como de instrumentos técnicos orientados a facilitar el desarrollo de procedimientos de selección que resulten transparentes, rápidos, pero así también seas eficaces y eficientes, se expidió la Norma Técnica del Subsistema De Selección De Personal, Resolución Ministerial N° 2014-0222, la misma que consagra a la “meritocracia” como el eje central para lograr el fin señalado líneas arriba.

Así también, de producirse el supuesto objeto de la presente investigación, es decir, si dentro de la Institución Pública el postulante a un determinado cargo, presenta algún vínculo por razón de parentesco o matrimonio con uno de los servidores de dicha institución, no se le imposibilita al postulante a participar del mismo, sin embargo señala que de producirse el caso en el que el servidor que sea designado como administrador del concurso, deberá abstenerse a desempeñar tal cargo si es mantiene alguno de los supuestos de parentesco descritos por la norma. (Resolución Ministerial N° 2014-0222, Norma Técnica Del Subsistema De Selección De Personal Del Sector Publico).

### **1.3.2. La Meritocracia como criterio para el acceso al empleo en el sector público.**

Sin duda alguna es necesario remarcar que el mérito otorga la garantía de instituciones que realmente sean capaces de poder hacer frente a las necesidades de la ciudadanía, así como la garantía de contar con un Estado democrático, eminente objetivo a la hora de seleccionar a



sus trabajadores, en donde los seleccionados debe ser solo aquellos que cumplan con cada una de las exigencias que se requieren para el buen desempeño del trabajo a realizar.

De esta manera se puede señalar que cada uno de los aportes que ha propiciado el “mérito” como razón central a fin de lograr acceder al ámbito de la “función pública”, han permitido garantizar un sistema en donde predomine la igualdad social, así como la incorporación al gobierno de las personas más idóneas para el desempeño de las funciones dentro de la institución, realizándose para ello una competencia abierta, donde todos aquellos que se sientan capaces puedan participar libremente, sin que exista algún criterio limitativo que impida su intervención, siendo esa manera aquella que permita la incorporación al sector público de los mejores, otorgando garantía de un servicio adecuado, así como la existencia de una alta competencia dentro del sector.

En este sentido, cabe señalar que el sector público requiere el fortalecimiento de su credibilidad, por lo que resulta necesario profesionalizar el ejercicio de la función pública, siendo mérito aquel criterio efectivo y fundamental para garantizar un servicio de calidad, así como un servicio de alta competencia dentro del sector.

En el Perú, encontramos dos regímenes esto es, el Laboral Privado y Público, el primero de ellos regulado por el D.S N° 003-97-TR “TUO del DL 728”, en tanto que el segundo se encuentra regulado por el D. L. 276, “Ley de la Carrera Administrativa”.

Cabe señalar que el sector privado se encuentra vinculado al D.L N° 728, el cual se promulgó con fecha 8 de noviembre del 1991, buscando con ella ceder a las empresas poder afrontar la situación financiera en la que se encontraba nuestro País.

Por otro lado, en el artículo 12 del DL N° 276, que regula la “Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público”, señala la forma y aquellas condiciones con las que se debe contar para lograr el ingreso al sector público.

Así pues, la carrera administrativa en nuestro estado de acuerdo a la “Ley de Bases de la Carrera Administrativa Y de Remuneraciones del Sector Público”:

“Es un conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes de los servidores públicos que, con carácter estable, prestan servicios de naturaleza permanente en la administración pública. (...)”.

## **La figura de Nepotismo regulado en la Ley N° 26771.**

Para Cabanellas (1996) “el nepotismo en sentido lato es una corruptela política caracterizada por el favoritismo familiar, por la dispensa de honores, dignidades, cargos y prebendas a los parientes y amigos”.

Es ese sentido el objetivo resulta ser el evitar que un funcionario público, en virtud al cargo o posición que ostenta busque beneficiar o favorecer a familiares suyo en el acceso y ejercicio de un puesto de trabajo dentro del ente público, dejando de lado criterios objetivos para ello, pues lo que se busca satisfacer aquí son intereses personales y no profesionales realmente aptos y calificados para el desempeño de sus funciones.

Es así que mediante Ley 26771 de Abril de 1997, se reguló “La prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público, en casos de parentesco”; y consecutivamente mediante D.S. N° 021-2000-PCM se dictó su reglamento.

La Ley 26771, en su artículo primero esboza:

*“Los funcionarios, directivos y servidores públicos, y/o personal de confianza de las entidades y reparticiones públicas conformantes del Sector Público Nacional, así como de las empresas del Estado, que gozan de la facultad de nombramiento y contratación de personal, o tengan injerencia directa o indirecta en el proceso de selección se encuentran prohibidos de nombrar, contratar o inducir a otro a hacerlo en su entidad respecto a sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, por razón de matrimonio, unión de hecho o convivencia (...)”.*

Pudiéndose colegir que el nepotismo constituye aquel abuso de las facultades de nombramiento o selección de personal que ejerce un funcionario público, para beneficiar, en razón a ello, a familiares o parientes suyos en el ingreso a un empleo dentro de la entidad a la cual pertenece, señalando la prohibición para quienes se encuentren vinculados en los niveles y grados señalados en la norma antes acotada.

Asimismo, el precepto normativo señalado en párrafos anteriores hace la indicación de que ante la presencia de injerencia en el proceso de clasificación o elección, por parte de funcionarios con señorío de dirección y/o personal de confianza pertenecientes a este ente, sea esta de forma directa o indirecta, se configurará el supuesto de nepotismo señalado por la norma. Al respecto se puede señalar que hablaremos de injerencia cuando este funcionario, vinculado por alguno de los supuestos de parentesco señalado en la norma, desempeña un cargo superior a quien tiene la preponderancia de seleccionar, nominar o contratar a personal.

### **1.3.3. Derecho al trabajo.**

#### **Generalidades y conceptualización.**

Blancas (1983) señala al respecto lo siguiente:

“El derecho al trabajo aparece entre los nuevos derechos sociales como la manifestación de una exigencia social correlativa a la que consiste en el deber de trabajar. El hombre necesita trabajar para procurar su sustento y el de su familia, así como para desarrollar su personalidad humana. Al mismo tiempo, la sociedad requiere del trabajo de sus miembros para alcanzar su progreso económico y social, que habrá de traducirse en el bien común, y por tanto, familiar y personal” (p.84).

Al respecto, debemos empezar señalando que el trabajo ha tenido variadas conceptualizaciones en los actuales tiempos. Así a nivel preliminar podemos establecer que el trabajo es aquel conjunto coherente de operaciones humanas, las cuales de acuerdo a Neffa (2003) “(...) se llevan a cabo sobre la materia o sobre bienes inmateriales como la información, con el apoyo de herramientas y diversos medios de trabajo, utilizando ciertas técnicas que se orientan a producir los medios materiales y servicios necesarios a la existencia humana” (p.12).

Por lo que, cabe señalar que el trabajo implica el desenvolvimiento total del ser humano, es decir que involucra cada una de sus capacidades, y no tan solo esferas fisiológicas o biológicas, sino que también abarca la movilización de su dimensión psíquica y mental.

Es así que, en virtud al nivel de importancia que reviste el derecho al trabajo en la vida de todo ser humano, así como de la sociedad misma, es un derecho que se encuentra reconocido en normas internacionales, así como en nuestra norma fundamental, siendo el Estado el encargado de promover políticas que se orienten a su protección, propiciando de esa manera el bienestar general.

Por tal razón, constituye el derecho al trabajo uno de los derechos fundamentales a través del cual se logra el pleno desarrollo personal, significando por ello un medio de realización para el ser humano, pues lo que busca es garantizar en éste un nivel de vida adecuado, siendo en virtud a tal importancia que el Estado busca garantizar su protección, generando políticas que otorguen amparo de su pleno desarrollo, promoviendo el empleo, la libertad de trabajo, así como cada uno de los derechos necesarios para su correcta realización.

### **Aspectos del Derecho al Trabajo**

Blancas (1983) al respecto precisa lo siguiente:

“El derecho al trabajo tiene dos aspectos, a nuestro juicio inseparables, que son, de un lado el “derecho” de tener un puesto de trabajo, y, del otro, el de mantenerlo. Este segundo aspecto, conduce en el derecho laboral a la institución de la estabilidad laboral, en virtud de la cual el trabajador tiene el derecho de conservar su puesto de trabajo, salvo que lo deje por propia voluntad, mientras no surjan causas justas que amparen la terminación de la relación de trabajo”(p. 85).

En ese sentido, el Tribunal Constitucional en una de sus sentencias expedidas ha señalado de forma clara lo siguiente:

*“(...) Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa.”(Expediente N° 1124-200 1-AA/TC).*

En suma, el derecho al trabajo no implica tan solo la concepción general de ser un derecho fundamental, sino que ello involucra el poder acceder a un empleo en igualdad

de oportunidades para todos, sin que existan limitaciones a su ejercicio, así también implica la estabilidad en el mismo, salvo exista causa justa para su separación, así pues, tales aspectos se encuentran señalados por nuestra constitución en razón a que su cumplimiento otorga la posibilidad de alcanzar el pleno desarrollo del derecho al trabajo en el Perú.

### **Constitucionalización del Derecho al Trabajo**

Es importante tener en cuenta que siendo la Constitución la norma de cimentación del conjunto del ordenamiento jurídico, el análisis de la incidencia de sus previsiones resulta de especial interés para cualquier disciplina jurídica. Razón por la cual, la Constitución Política constituye aquella norma fundamental que representa la máxima expresión de los derechos laborales correspondientes a cada trabajador, dado que es en razón a ella que se han generado normas que buscan regular y otorgarle protección a este derecho.

Es decir, en materia laboral, obtenemos por parte de las constituciones pautas no solo de índole general sino que también se ocupan en el diseño de la legislación laboral, es decir no se contentan tan con la mera delegación en el legislador sin antes haber otorgado pautas para ello.

### **En el Perú**

Nuestra Constitución reconoce una gama de derechos fundamentales “sociales”, dentro de los cuales encontramos a aquellos derechos que buscan regular la relación laboral existente entre los dos sujetos intervinientes en ella, es decir entre el empleador y el trabajador, es razón a ello que estos derechos son producto de la constitucionalización del derecho al trabajo, en virtud a la importancia que tal derecho tiene en la vida de toda persona. Así también, el cumplimiento de los mismos, representa la existencia de un Estado Social y Democrático de Derecho, pues tal como se ha indicado, se permite garantizar con ello el bienestar y desarrollo personal, así como colectivo.

Blancas Bustamante (2011) precisa respecto al texto constitucional de 1920:

“Representó la recepción, muy limitada y tímida, de las ideas e instituciones del Estado social. Incluyó, por primera vez en un texto constitucional, un título –el IV– denominado ‘garantías sociales’, que reconoció algunos derechos laborales, estableció ciertos criterios para la legislación del trabajo y enunció diversas normas de contenido laboral” (p. 117).

Cabe precisar que si bien existió en la carta magna de 1933 una regulación al respecto, es con la constitución de 1979 que el Perú fija y adopta su modelo social y democrático de derecho, pues señala en su artículo 79 que: “Es el Perú una república democrática y social, independiente y soberana basada en el trabajo”.

Posteriormente entraría en vigencia la Constitución de 1993, la cual según Abad Yupanqui (2010) “pese a reiterar gran parte de los derechos previstos por la Constitución de 1979, redujo algunos otros, especialmente a los derechos sociales” (p. 26).

Desde esta perspectiva, el actual marco de regulación constitucional de los derechos laborales puede ser considerado en la actualidad como la mejor garantía de un desenvolvimiento armonioso y equilibrado de nuestras relaciones laborales, que es en realidad el único capaz de asegurar a medio y largo plazo el desarrollo económico y el bienestar social.

### **Importancia sobre la Regulación y Protección del Derecho al Trabajo**

Los derechos laborales representan aquel medio que resulta ser necesario e para el bienestar y desarrollo de toda persona, buscando otorgar condiciones adecuadas para su existencia, asimismo son aquella garantía de un estado Social y Democrático de Derecho.

Así también resulta importante tener en consideración lo establecido en el “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, el mismo que señala que: “el derecho a trabajar comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado”.

Así, el trabajo significa un derecho humano fundamental, de vital importancia, siendo aquel medio necesario para lograr tener una vida digna, razón suficiente para que todas las personas, logren su efectiva y plena realización.

Tal y como explica Toyama Miyagusuku (2001) se trata de un derecho reconocido no solo en normas nacionales, sino además y principalmente en normas internacionales, las mismas que otorgan el carácter de fundamental a este derecho, para de esa manera lograr y estar realmente frente a un Estado de Derecho.

Es precisamente este nivel de protección el que hace posible establecer y poder determinar que el derecho al trabajo constituye parte fundamental en todo Estado de Derecho, pues constituye eje central para que una Nación alcance su desarrollo pleno, pues procura y evidencia el rol protector por parte del Estado hacia sus ciudadanos, garantizando de esa manera el bienestar colectivo y además el progreso económico del país, siendo precisamente, el trabajo un derecho humano fundamental, representado un medio de bienestar, y no tan solo un medio de supervivencia, dado que su objetivo constituye lograr el impulso particular así como la aceptación e unificación social por parte de quien desempeña dicha actividad.

En ese sentido y como bien sostienen Cortés, García y Gonzáles (2005) la importancia del derecho al trabajo trasciende lo laboral y se coloca en un ámbito de índole constitucional

### **El rol del Estado frente al Derecho al Trabajo**

En virtud a ello se puede señalar que dado este carácter de fundamental así como debido a la importancia con la que cuenta el derecho al trabajo, es que el Estado debe contribuir mediante el ejercicio de sus facultades a promover garantías y medidas que propicien su satisfacción.

Al respecto y según lo contemplado en la norma de más rango jerárquico, se puede determinar que su regulación apuesta por el diseño de un modelo democrático, equilibrado así como dinámico de relaciones laborales, en el cual se refleja la necesaria intervención tutelar del Estado en la regulación de aspectos que resultan ser clave de las relaciones individuales de trabajo y la garantía de la libre actuación de las

organizaciones representativas de los trabajadores y empleadores en defensa de sus respectivos intereses. Así también en nuestra norma fundamental se establece que éste constituye base del bienestar social, así como eje central para lograr el desarrollo personal, razón por la cual es considerado objeto de atención prioritaria para el Estado Peruano.

En ese sentido dentro de la constitución nacional se reconocen principios para el cumplimiento satisfactorio del rol protector del Estado, teniendo en consideración la especial importancia que contiene el derecho al trabajo para el desarrollo del ser humano este derecho, así tenemos la consagración del principios como los de igualdad de oportunidades, irrenunciabilidad de derechos e interpretación favorable de las normas en caso de duda sobre su sentido, recogidos por su artículo 26.

Así pues, y tal como se ha señalado, el Estado peruano, sigue el modelo del Estado Social y Democrático de Derecho, conforme al contenido de los artículos 3, 43 y 44 de la Constitución Política. Así pues, estas características no representan meras enunciaciones, todo lo contrario, vinculan jurídicamente al Estado y a la comunidad.

### **Relación laboral**

En primer lugar, resulta necesario determinar que al hablar de “trabajador” nos referimos a: a) persona natural, b) aquella que desempeña una labor, c) que dicha labor la realiza de forma subordinada, y finalmente d) el trabajo desarrollado es por cuenta ajena, se establece la existencia de un regimen de ajenidad, en resumidas cuentas se trata de un tabajador subordinado, cuya utilidad económica obtenida será a favor de otro, en este caso el denominado empleador, siendo en razón a diha ajenidad que será el empleador el que está obligado a retribuir al trabajador con el salario correspondiente.

En ese sentido el Contrato de Trabajo puede ser definido como aquel mediante el cual una persona se obliga a prestar servicios a otra, bajo su dependencia y mediante una remuneración, consagrándose la presunción juris tantum de la *relación laboral*, al considerar su existencia entre quien presta un servicio personal y quien lo recibe.



La Organización Internacional del Trabajo (2005) respecto a relación laboral precisa que:

“...es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada «el empleado» o «el asalariado» (o, a menudo, «el trabajador»), y otra persona, denominada el «empleador», a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.(...)” (p. 3).

A razón de lo antes expuesto, podemos establecer en términos generales que la relación laboral genera una relación jurídica entre aquel que desempeña el trabajo y aquella a quien a favor se desempeña dicha prestación, la cual se obliga al pago de una remuneración a favor del trabajador, bajo los parámetros que la práctica y legislación nacional reconoce.

Asimismo, para la existencia de una relación laboral, no resulta necesario que medie un contrato de trabajo. Siendo precisamente que atendiendo a dicha noción de relación de trabajo que la jurisprudencia nacional ha dictado decisiones, a través de las cuales declara la generación de una relación de trabajo, buscando proteger la actividad realizada bajo el manto de laboralidad, pese al hecho de que las partes involucradas suscriban en muchos casos contratos de naturaleza diferente a la laboral (mercantil).

En atención a lo descrito en el párrafo precedente, resulta que al constatarse la presencia de cada uno de los elementos que constituyen la relación laboral del vínculo, estableciendo su naturaleza laboral se declara la existencia de una relación de índole laboral, sin importar si el contrato generado haya sido uno de naturaleza civil, mercantil o cualquier otra, en estos casos nos acogemos al principio de “Primacía de la Realidad” el cual está por encima de las apariencias o formas.

#### **1.3.4. El establecimiento de impedimentos laborales**

En principio, el ejercicio de los derechos fundamentales consagrados, no son absolutos, sino que, por el contrario, al ser susceptibles de ser regulados o desarrollados, bien pueden ser objeto de determinadas limitaciones.

Limitar el ejercicio de un derecho fundamental, implica prever una serie de restricciones en el ejercicio de un derecho fundamental (no fumar - ejercicio del derecho al libre desenvolvimiento de la personalidad- en lugares públicos y cerrados; Igualmente, la libertad de expresión no puede ejercitarse sin respetar el derecho al honor de las personas). Ello deja ver que en estos casos no es que el derecho constitucional pueda resultar restringido en sí mismo o limitado, sino tan solo su ejercicio.

En efecto, actualmente se acepta que en su mayoría los derechos fundamentales no gozan de carácter absoluto, pues los mismos se encuentran sujetos a determinados límites "razonables" los cuales deben encontrarse adecuadamente justificados.

### **El principio de igualdad como parámetro para la regulación de un impedimento**

En primer lugar se puede señalar que un ordenamiento Jurídico debe ser armónico, concibiendo a la misma como la conveniente correspondencia de unas cosas con otras, el correcto ajustamiento y combinación. Siendo tras la armonía, y con ella, que el equilibrio viene, siendo la ecuanimidad, medida, y sensatez en los juicios y en los actos y una y otra lo que conforman la proporcionalidad, consistiendo esta última en la conformidad de las partes con el todo.

En ese sentido, el vigente texto constitucional consagra como derecho fundamental el principio general de igualdad ante la ley, señalando una amplia tipificación de los supuestos discriminatorios que resultan prohibidos en el ordenamiento peruano (artículo 2°, 2), junto con el explícito reconocimiento de la vigencia del principio de igualdad de oportunidades sin discriminación en toda relación laboral (artículo 26°, 1), como parte de los derechos sociales y económicos. Asimismo, nuestra norma Constitucional es clara al establecer que está prohibida toda forma de discriminación la cual tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de la persona.

### **1.3.5. Impedimento laboral por razón de parentesco regulado en el Decreto Supremo 017-93-Jus, Ley Orgánica Del Poder Judicial**

#### **1.3.5.1 Parentesco**

Castellanos (2011) al respecto señala que:

“El parentesco es la relación o conexión que existe entre las personas que descienden de un mismo tronco o raíz, o que están unidas por vínculos de sangre, de adopción o matrimonio civil o de hecho reconocido judicialmente”  
(p. 12)

Así pues, el parentesco está referido a aquellos vínculos que tienen un reconocimiento jurídico, relacionando de tal manera a los miembros de una familia. En razón a ello, tal vínculo cuenta con características tales como ser general, permanente y abstracta, así también se encuentra organizada en líneas y se mide por grados. En ese sentido podemos señalar que es un vínculo jurídico, el mismo que puede llegar a existir por razón de consanguinidad, de matrimonio, o por adopción, al respecto cabe señalar que su reconocimiento genera consigo derechos así como obligaciones entre cada uno de los integrantes de la familia.

A todo ello, se puede estipular que el parentesco constituye aquella relación jurídico existencial entre dos o más personas naturales que integran o conforman una familia.

#### **1.3.5.2. Clases de Parentesco**

El Código Civil Peruano reconoce tres clases o tipos de parentesco, tales como: parentesco consanguíneo, por afinidad, por adopción, los cuales se encuentran delimitados en los artículos 236, 237 y 238 respectivamente.

Así también en la doctrina se ha logrado ubicar la misma clasificación respecto al parentesco, así pues en términos generales el parentesco por consanguinidad, abarca o entraña un vínculo de sangre; en el caso del parentesco por afinidad, este vínculo es el que se genera entre el cónyuge con los parientes consanguíneos del otro; finalmente el parentesco legal, es lo que nuestra normatividad civil reconoce como parentesco por

adopción, en donde la legislación establece una regulación de padre e hijo entre el adoptante y el adoptado.

### **Parentesco por consanguinidad**

Al respecto cabe señalar que en el artículo 236 del Código civil al definirse el parentesco consanguíneo se hace la mención de tres ideas que resultan claves, tales como tronco, grado y línea, razón por la cual se puede establecer o definir como aquel vínculo existente entre todos aquellos que tienen en común el descender de un mismo tronco, razón por la cual entre todos ellos existe un vínculo o lazo de sangre que los une.

Finalmente se puede establecer que el parentesco consanguíneo se refiere a aquella relación establecida entre individuos que se encuentran unidos por algún vínculo sanguíneo, es decir que entre todos ellos existe un ascendiente compartido. Razón por la cual se atribuye su origen a la procreación biológica, así como a los lazos de sangre que ella genera.

### **Parentesco por Afinidad**

El mismo que en primer lugar debe de tenerse en cuenta que se encuentra regulado en el artículo 237 del Código Civil.

Así Machicado (2012) señala que el parentesco por afinidad es la “relación familiar existente como producto del matrimonio entre el marido y los parientes consanguíneos de la mujer y entre ésta y los parientes consanguíneos de su esposo. Su origen es social, vincula a un cónyuge con la familia de su pareja”.

Resultando de esta manera importante tener en cuenta lo manifestado por nuestra norma civil, respecto a que el parentesco por afinidad tiene su nacimiento con el matrimonio, este vínculo no se extingue con la disolución de éste (divorcio), así pues, solamente se extingue con la sentencia de anulación del matrimonio, ya que en ese caso es como si el matrimonio nunca hubiera existido.

## **Parentesco por Adopción**

Al respecto el Código Civil Peruano señala en el artículo 238 que “la adopción es fuente de parentesco dentro de los alcances de esta institución”.

En primer lugar, resulta importante tener en cuenta que la adopción es una institución cuyo objetivo esencial es responder ante un desamparo en la que se puedan llegar a hallar, principalmente, menores de edad. Asimismo, la adopción busca permitir la realización de maternidad o paternidad de todos aquellos que por determinadas circunstancias no han podido procrear hijos.

Por su parte Feldman (2011) precisa que:

“La adopción es la institución en virtud de la cual se crea entre dos personas un vínculo similar al que deriva de la filiación.- En efecto, mientras que la filiación constituye un vínculo originado en un hecho biológico, la adopción corresponde a un vínculo paterno-filial creado por el derecho” (p. 14).

Es así que en razón a lo señalado anteriormente, por esta figura el adoptado adquiere la condición de hijo de su adoptante, razón por la cual deja de ser parte de su familia consanguínea originaria, adquiriendo la calidad de hijo matrimonial del adoptante. En ese sentido, mediante la adopción se genera el mismo vínculo que existe entre padre e hijo, respecto al adoptante y el adoptado. Rigiendo a tal relación cada una de normas que se aplican a una relación paterno-filial consanguínea.

### **1.3.5.3. Relación del Parentesco**

#### **Grados**

En el parentesco, el nivel de relación existente, se encuentra calculado en grados, su proximidad dependerá del grado mediante en el cual se encuentren relacionados ambos sujetos, en razón a ello, podemos decir que el grado es aquel que existe de una generación a otra, es decir el vínculo entre dos individuos de generación sucesiva, en ese sentido cabe precisar que cada generación es un grado, por lo tanto vale decir, a modo de ejemplo, que tanto el padre como el hijo son parientes en primer grado.

## **Líneas**

Feldman (2011) señala que “línea es la escalera formada por los distintos escalones o peldaños que son los grados. Dentro de los parientes por consanguinidad hay una línea ascendente y otra descendente y la línea colateral” (p. 13).

Por lo tanto la línea será la relación estructurada de sujetos que tienen en común el descender de un mismo tronco. Constituyendo la línea recta cuando se trate de padres e hijos, es decir ascendientes y descendientes. Así también encontramos la línea colateral, la cual se produce cuando el parentesco se genera con parientes que no descienden directamente (en el caso de los hermanos, estos crean dos líneas, uno por cada uno, así pues los que descienden de la línea de un hermano serán parientes colaterales con todos aquellos que pertenecen a la línea del otro hermano.) ejemplo de ello son los tíos-sobrinos, primos-primos, etc.

### **1.3.6. Análisis del Artículo 198 del D.S 017-93-Jus, Ley Orgánica Del Poder Judicial-LOPJ**

La norma materia de análisis en su artículo 198 refiere la imposibilidad de ejercer labores dentro de una misma institución si ambas personas se encuentran inmersas en el supuesto descrito por la Ley N° 26771, la misma que tal como se ha señalado establece la prohibición de contratar personal en el ámbito estatal por razón de parentesco, específicamente dentro del 4° grado de consanguinidad y 2° de afinidad, supuesto que de ocurrir configuraría como nepotismo. Sin embargo, de la citada disposición contenida en el artículo 198 de la LOPJ, el mismo que fue aprobado mediante ley N° 26766, se evidencia que la misma no ha hecho mención de las cualidades o características con las que tiene que contar aquella persona que se encuentra laborando dentro de esta institución, tales como gozar de la facultad nombramiento y contratación de personal o, en todo caso, tener injerencia directa o indirecta en el proceso de selección.

Así pues, es en razón a la ley 26771 que surgen estas modificaciones a la LOPJ, sin embargo el precepto normativo bajo análisis deja de lado el criterio especial que designó la ley 26771 para la configuración de la imposibilidad laboral por razón de parentesco, es decir la cualidad de ser trabajador encargado de la selección o

nombramiento del personal dentro de la institución, y ello es lógico, ya que en dicha situación se evidenciarían privilegios que no corresponden por el solo hecho de ser parientes o familiares directos, sin embargo de acuerdo al artículo 198 de la LOPJ tal criterio no se tiene en cuenta, pues tan solo se considera el criterio del grado de parentesco entre el trabajador y el postulante para impedir el ingreso de éste a la Institución.

En razón a lo señalado en el párrafo anterior, la LOPJ al considerar tan solo el criterio del grado de parentesco como criterio único para impedir el ingreso a la institución, representa en la realidad un precepto normativo absolutamente limitativo del derecho al trabajo para todos aquellos que buscan obtener su ingreso con base en sus capacidades y méritos propios, pero que se ven impedidos a ello por el solo hecho de tener un familiar o pariente en dicha institución, más aún cuando éste no tiene la capacidad de poder influir en su selección o nombramiento, razón por la cual no nos encontramos en el supuesto de la figura de nepotismo puesto que no existe el criterio fundamental para su configuración, es decir no hay ningún privilegio, beneficio o trato a favor de dicha persona.

Así pues, al no tener en cuenta la cualidad descrita en el párrafo anterior, tal precepto abarca dentro de su contenido a personal que no cuenta con facultad alguna para poder influenciar y propiciar la contratación de personal, limitando con ello el ejercicio del derecho al trabajo a quienes buscan pertenecer a esta institución con base en sus propios méritos y capacidades, el cual constituye criterio fundamental para poder acceder a un empleo dentro del sector público.

#### **1.4. Formulación del Problema**

Es por ello que la pregunta central de la investigación se centra en lo siguiente: ¿Bajo qué fundamentos jurídicos normativos se sustenta el conflicto entre poder ejercer el derecho al trabajo con el impedimento laboral por razón de parentesco establecido en el D.S. N° 017 – 93 – JUS, Ley orgánica del Poder Judicial?

#### **1.5. Justificación del Estudio**

El presente trabajo se justifica porque es necesario determinar la existencia de fundamentos que permitan establecer el conflicto entre el derecho al trabajo y las

limitaciones o restricciones laborales por razón de parentesco regulado en el D.S 017-93-JUS, LOPJ

Otra de las justificaciones de la presente investigación surge en razón a la vulneración al derecho fundamental al trabajo de la cual vienen siendo víctimas todas aquellas personas que contando con las capacidades y exigencias requeridas por ley, así como con los méritos propios para poder asumir un determinado cargo dentro de la Institución pero que pese a ello se encuentran impedidos de poder laborar en ella por el hecho de tener parientes en dicha institución, los cuales no ejercen cargos con facultad nombramiento ni mucho menos cuentan con facultada alguna de poder influir en su selección.

Nuestro Poder Judicial cuenta con distritos judiciales, los cuales en muchos de los cuales abarcan más de dos provincias, como es el caso del Distrito Judicial de Piura, pues este abarca no solo la provincia de Piura, sino que también comprende las provincias de Paita, Morropón, Huancabamba, Sechura y el distrito de Pacaipampa en la provincia de Ayabaca, donde funcionan 67 órganos jurisdiccionales y en las que laboran 81 magistrados. Siendo así dicho panorama y en razón a lo señalado por la LOPJ, el impedimento para laborar dentro de la Institución operaría en todos aquellos lugares (incluso fuera de la provincia) que abarque el Distrito Judicial, volviendo con ello sumamente limitativo el ejercicio del derecho al trabajo, derecho el cual se supone goza de máxima protección en nuestra normatividad y que además nuestro estado garantiza y promueve.

Finalmente, esta tesis se justifica en razón a la escasa investigación nacional respecto a este tema, así como al escaso pronunciamiento legislativo por parte de nuestro Estado que busque modificar esta situación que en la actualidad viene ocurriendo y resulta ser tan restrictiva de derechos fundamentales.

## **1.6. Hipótesis**

Existen fundamentos jurídicos suficientes que permiten establecer el conflicto existente entre el ejercicio del derecho al trabajo y el impedimento laboral por razón de parentesco regulado en el Decreto Supremo N° 017-93-JUS, Ley orgánica del Poder Judicial.



## **1.7. Objetivos de la investigación**

### **1.7.1. Objetivo General**

Analizar la existencia de fundamentos jurídicos suficientes que permitan establecer el conflicto existente entre el ejercicio del derecho al trabajo y el impedimento laboral por razón de parentesco regulado en el Decreto Supremo N° 017-93-JUS, Ley orgánica del Poder Judicial.

### **1.7.2. Objetivos Específicos:**

1. Examinar la Constitución Política del Perú a fin de establecer la existencia del Rol protector del Estado frente al derecho al trabajo.
2. Analizar la normatividad nacional para establecer la existencia de premisas de regulación sobre el impedimento laboral por razón de parentesco.
3. Investigar en la normatividad extranjera sobre su posición respecto al impedimento laboral por razón de parentesco dentro de una entidad pública.
4. Determinar en base a los supuestos normativos y doctrinarios, el conflicto existente entre el derecho al trabajo y el impedimento laboral por razón de parentesco regulado en entidades como el Poder Judicial.
5. Establecer en base a supuestos normativos y doctrinarios a la meritocracia como el criterio fundamental para el acceso al empleo en el sector público.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Diseño de la investigación.**

El diseño utilizado es no experimental, la misma que se lleva a cabo sin que exista una manipulación deliberada de las variables independientes, lo que en realidad se hace en una investigación tipo no experimental es observar los fenómenos de la manera como se dan en su contexto natural para ser analizados.

Así también, Carrasco (2005) precisa que: "...estos diseños se utilizan para analizar y conocer las características, rasgos, propiedades y cualidades de un hecho o fenómeno de un hecho o fenómeno de la realidad de un momento determinado del tiempo" (p.72).

Cabe señalar que el presente estudio se desarrolla en un tipo de investigación esencialmente descriptivo, el mismo que en palabras de Aranzamendi (2010):

"(...) consiste en describir las partes o los rasgos de los fenómenos fácticos o formales del derecho. Lo formal trata esencialmente entes ideales, su método es regularmente la lógica deductiva y sus enunciados analíticos. Los fenómenos fácticos se fundan en observaciones mediante los sentidos y pertenecen al mundo real, se recurre casi siempre a la verificación puntual" (p.154).

### **2.2. Variable, operacionalización.**

#### **Variable independiente: Impedimento Laboral por Razón de Parentesco**

Este tipo de impedimento se reguló en el año 1997 mediante la ley 26771, con la finalidad de prohibir que aquellos funcionarios que cuenten con facultad de selección de personal o que en todo caso tengan injerencia directa e indirecta en el procedimiento de selección de personal puedan en virtud a tales facultades privilegiar y/o beneficiar en el ingreso a familiares o parientes suyos dejando con ello de lado criterios objetivos para su selección e ingreso, tales como el mérito y las capacidades profesionales acordes al cargo en cuestión.

#### **Variable dependiente: Derecho al Trabajo.**

La Declaración de Derechos humanos en el artículo 23 señala lo siguiente: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo".

Por su parte la constitución Política del Perú cuenta con una serie de artículos referidos al tema, a través de los cuales se busca otorgar protección al trabajo, consagrándolo como eje fundamental para el desarrollo de toda persona, así como del propio Estado. Tenemos así el artículo 2 de la Constitución, el mismo que refiere en su inciso número 15 que “Toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley”. Así también el artículo 22 de la constitución señala que “el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”.

En ese mismo sentido el artículo 23 de la norma fundamental refiere que:

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

### 2.2.1. Tabla 1.- Operacionalización de variables.

VARIABLES	DIMENSIONES - INDICADORES	TÉCNICA
<p><b>V.I.</b>  <b>Impedimento Laboral por Razón de Parentesco Regulado en el Art. 198° de la LOPJ</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Existe conflicto entre el impedimento laboral por razón de parentesco regulado en el artículo 198 de la LOPJ y el derecho fundamental al trabajo?</li> <li>- ¿Cuál es el alcance del contenido del artículo 198 de la ley orgánica del Poder Judicial (LOPJ)?</li> <li>- ¿La regulación contenida en el artículo 198 de la LOPJ cumple objetivamente con su finalidad de evitar dentro de la institución el supuesto de nepotismo regulado mediante ley N° 26771?</li> <li>- ¿Cuál es la perspectiva de aquellos que se encuentran bajo el supuesto del artículo 198 de la LOPJ?</li> </ul>	Encuesta
<p><b>V.D.</b>  <b>Derecho al Trabajo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Se vulnera el derecho fundamental al trabajo con el contenido del artículo 198 de la LOPJ?</li> <li>- ¿Cuál es el rol del Estado respecto al derecho al trabajo?</li> </ul>	Encuesta

	- El derecho al trabajo en dispositivos legales internacionales.	
--	--	--

Cuadro N° 1: Operacionalización de las variables.

Fuente: Elaborado por Victoria Marianela Adanaque Quinde.

### 2.3. Población y Muestra.

La población estará conformada por los operadores del derecho que se encuentran en la provincia de Piura, sin embargo se ha optado por trabajar con una muestra de 30 personas que se encuentren ejerciendo labores o desempeñando algún cargo dentro del Poder Judicial - Piura, así también se considera la participación de 12 Magistrados de la Corte Superior de Justicia de Piura, precisando que en ambos casos se realizó la aplicación del precitado instrumento en la Primera y Segunda Sala Civil así como en la Sala Laboral Permanente y Transitoria de Piura.

### 2.4. Técnicas o instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Al respecto Bernal (2010) señala lo siguiente:

“... en la investigación científica hay gran variedad de técnicas o instrumentos para la recolección de información en el trabajo de campo de una determinada investigación. De acuerdo con el método y el tipo de investigación que se va a realizar, se utilizan unas u otras técnicas” (p.192).

#### 2.4.1. Técnicas de recolección de datos.

Para la presente investigación se utilizaron algunas técnicas de recolección de datos, las cuales, a decir de Bernal (2010):

“(...) tenemos las siguientes:

**Encuesta.** Es una de las técnicas de recolección de información más usadas, a pesar de que cada vez pierde mayor credibilidad por el sesgo de las personas encuestadas. La encuesta se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas” (p.194)

#### **2.4.2. Instrumento de recolección de datos.**

Los instrumentos de recolección de datos para el presente proyecto de investigación han sido elaborados por la investigadora, teniendo en consideración cada uno de los puntos establecidos en la operacionalización de las variables desarrollados anteriormente.

#### **2.4.3. Validez y confiabilidad.**

Para la validez de cada uno de los instrumentos de recolección empleados se lleva a cabo mediante un documento denominado constancia de validación, mediante la cual expertos en el tema otorgan su punto de vista respecto de la elaboración de los instrumentos, y cada uno de los ítems considerados para su realización. Cabe señalar que la mencionada constancia de validación cuenta en primer lugar con los datos del especialista y siguiente a ello la guía de pautas y cuestionario, buscando con este último referirse respecto a la claridad, la objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia y metodología, para posterior a ello obtener una determinada calificación, procediendo finalmente con firmar la constancia.

### **2.5. Métodos de análisis de datos.**

#### **MÉTODO HERMENÉUTICO**

Cisterna (2005) al respecto señala lo siguiente:

“(...) es la acción de reunión y cruce dialéctico de toda la información pertinente al objeto de estudio surgida en una investigación por medio de los instrumentos correspondientes, y que en esencia constituye el corpus de resultados de la investigación” (p. 70).

#### **2.6. Aspectos éticos.**

La presente investigación lleva a cabo su proceso de realización en virtud a una realidad problemática actual, la misma que se ha sustentado en fundamentos obtenidos a través de la investigación en distintas fuentes bibliográficas, virtuales, entre otras tantas, cumpliendo con la realización de las citas correspondientes, evitando cualquier supuesto de plagio que atente contra los derechos de autor, cumpliendo la presente investigación con aspectos éticos para su realización.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Descripción de la encuesta aplicada a trabajadores de “La Corte Superior de Justicia de Piura-CSJ”.

El presente instrumento corresponde la encuesta dirigida a los servidores de la Corte Superior de Justicia de Piura, de la Primera y Segunda Sala Civil así como de la Sala Laboral Permanente y Transitoria de Piura, entre ellos secretarios, relatores, asistentes, etc., el mismo que es dirigido a un total de treinta trabajadores el cual consta de siete preguntas, obteniendo al respecto una serie de resultados los cuales serán descritos uno a uno para posteriormente a ello analizar la información sistematizada.

La primera pregunta formulada estuvo referida a si está de acuerdo en que la “meritocracia” debe constituir aquel criterio predominante para lograr el acceso a un empleo en el sector público, obteniendo como resultado que el 100% de los encuestados respondió estar de acuerdo con ello.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
De acuerdo	30	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

Cuadro N° 02: Respuesta a la pregunta ¿Cree usted que la “meritocracia” constituye un criterio fundamental el cual debe ser tomado en cuenta al momento de evaluar el acceso a ocupar o desempeñar algún cargo dentro del Poder Judicial?

Fuente: Elaborado por Victoria Marienela Adanaque Quinde.

Otra de las interrogantes planteadas fue: ¿está de acuerdo con la regulación existente en entidades como el Poder Judicial respecto a la imposibilidad de contratar a una persona por el solo hecho de que esta mantenga vínculo familiar con algún otro trabajador? Obteniendo al respecto que el 93,3% de los encuestados manifestó estar en desacuerdo con dicha regulación; en tanto que el 6,7 % señaló estar parcialmente de acuerdo.

Cabe señalar lo siguiente, quienes manifestaron estar en desacuerdo con la actual regulación sostienen que la misma restringe el derecho al trabajo, así como que dicha contemplación resulta perjudicial no solo para quien busca acceder a un puesto de trabajo dentro de la

entidad sino también para el usuario mismo; por su parte, quienes manifiestan estar parcialmente de acuerdo argumentan que la actual regulación puede ser mejorada puesto que la misma pretende evitar supuestos de nepotismo, corrupción dentro de la institución.

<b>RESPUESTAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Desacuerdo	28	93,3
Parcialmente de acuerdo	2	6,7
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

Cuadro N° 03: Respuesta a la pregunta: ¿Está usted de acuerdo con la regulación contemplada en el art. 198° de la LPOJ respecto a la imposibilidad en contratar a una persona por el solo hecho de que esta mantenga vínculo de parentesco entre el 4 grado de consanguíneo o 2 de afinidad con algún otro trabajador?

Fuente: Elaborado por Victoria Marienela Adanaque Quinde.

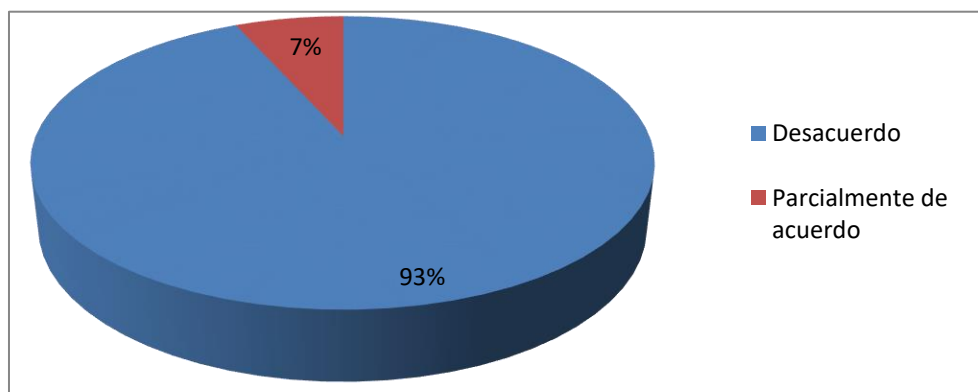


Gráfico N° 01: Respuesta a la pregunta: ¿Está usted de acuerdo con la regulación contemplada en el art. 198° de la LPOJ respecto a la imposibilidad en contratar a una persona por el solo hecho de que esta mantenga vínculo de parentesco entre el 4 grado de consanguíneo o 2 de afinidad con algún otro trabajador?

Fuente: Elaborado por Victoria Marienela Adanaque Quinde.

En ese sentido, se preguntó lo siguiente: ¿Según su experiencia y conocimiento jurídico considera que la actual regulación en la Institución respecto a la imposibilidad de que laboren dos personas unidas por razón de parentesco o afinidad atenta contra el derecho al trabajo?

Obteniendo que el 93.3% de los encuestados está de acuerdo con ello, mientras que el 6.7% al respecto manifestó estar parcialmente de acuerdo con ello.

Quienes consideran que la regulación actual va contra el ejercicio del derecho al trabajo señalan que el criterio adoptado por entidades como el poder Judicial no resulta suficiente para limitar este derecho, pues consideran que el mismo no constituye un criterio objetivo que sustente adecuadamente el impedimento en la contratación de una persona unida por vínculos de parentesco o afinidad respecto a un trabajador de dicha entidad, mientras que quienes manifiestan un criterio neutro en su respuesta sostienen que el criterio actual debería mejorarse a fin de que no resulte contradictorio al derecho al trabajo.

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
De acuerdo	28	93,3
Parcialmente de acuerdo	2	6,7
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

Cuadro N° 04: Respuesta a la pregunta ¿Según su experiencia y conocimiento jurídico considera que la actual regulación en la Institución respecto a la imposibilidad de que laboren dos personas unidas por razón de parentesco o afinidad atenta contra el derecho al trabajo?

Fuente: Elaborado por Victoria Marienela Adanaque Quinde.

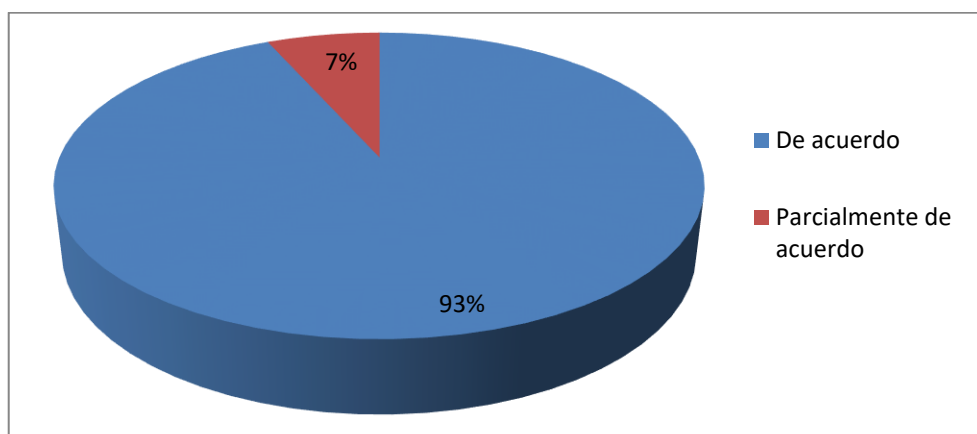


Gráfico N° 02: Respuesta a la pregunta ¿Según su experiencia y conocimiento jurídico considera que la actual regulación en la Institución respecto a la



imposibilidad de que laboren dos personas unidas por razón de parentesco o afinidad atenta contra el derecho al trabajo?

Fuente: Elaborado por Victoria Marienela Adanaque Quinde.

Otra de las interrogantes realizadas fue: ¿Tiene Usted familiares que en la actualidad deseen formar parte de la institución a la cual pertenece pero que por el hecho de que Usted se encuentra desempeñando funciones en ella están impedidos de poder ingresar a laborar en dicha institución dentro de los alcances del distrito judicial? Al respecto, el 63.3 % de los encuestados señaló que sí en tanto que el 36.7% manifestó lo contrario, según se detalla a continuación.

Al respecto, quienes respondieron que sí a la interrogante planteada manifestaron, en su mayoría, que se trata de personas con estudios culminados y de acuerdo a su criterio, capaces para asumir un cargo dentro de esta entidad, señalando además que dichas personas que, ante el impedimento existente, tienen que desempeñar funciones dentro de otras instituciones.

<b>RESPUESTA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE%</b>
No	<b>11</b>	36,7
Sí	<b>19</b>	63,3
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

Cuadro N° 05: Respuesta a la pregunta ¿Tiene Usted familiares que en la actualidad deseen formar parte de la institución a la cual pertenece pero que por el hecho de que Usted se encuentra desempeñando funciones en ella están impedidos de poder ingresar a laborar en dicha institución dentro de los alcances del distrito judicial?

Fuente: Elaborado por Victoria Marienela Adanaque Quinde.

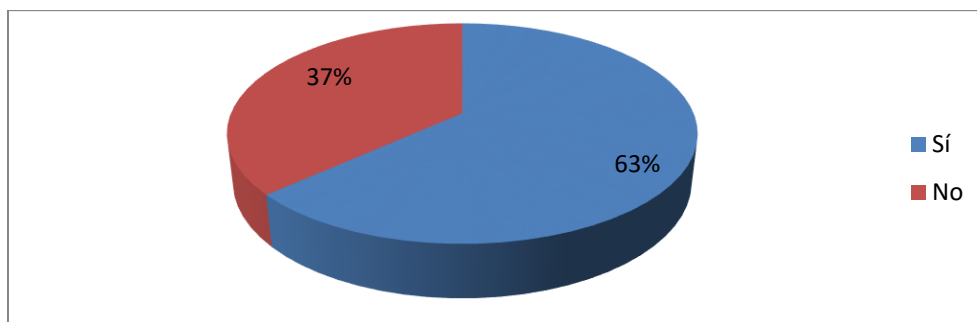


Gráfico N° 03: Respuesta a la pregunta ¿Tiene Usted familiares que en la actualidad deseen formar parte de la institución a la cual pertenece pero que por el hecho de que Usted se encuentra desempeñando funciones en ella están impedidos de poder ingresar a laborar en dicha institución dentro de los alcances del distrito judicial?

Fuente: Elaborado por Victoria Marienela Adanaque Quinde.

Asimismo, siguiendo el sentido de la pregunta anterior se formuló lo siguiente: ¿Conoce usted dentro de la Institución el caso de algún compañero de trabajo que se encuentre en la situación descrita en la pregunta anterior? Indicando el 86,7 % de los encuestados que sí conoce de alguna situación como la descrita en la interrogante formulada, mientras que el 13,3 % manifestó no conocer de algún compañero que se encuentre en dicha situación, tal como se muestran el cuadro y gráfico correspondiente.

Aquellos que respondieron afirmativamente señalan en su gran mayoría que dada la actual regulación adoptada por entidades como el Poder Judicial han conocido casos de compañeros de trabajo que cuentan con familiares que han tenido que desarrollar su carrera profesional en otros lugares, muchos de ellos incluso fuera del departamento al cual pertenecen.

RESPUESTA	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
No	4	13,3
Sí	26	86,7
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

Cuadro N° 06: Problemas dentro de la institución.

Fuente: Elaborado por Victoria Marienela Adanaque Quinde.

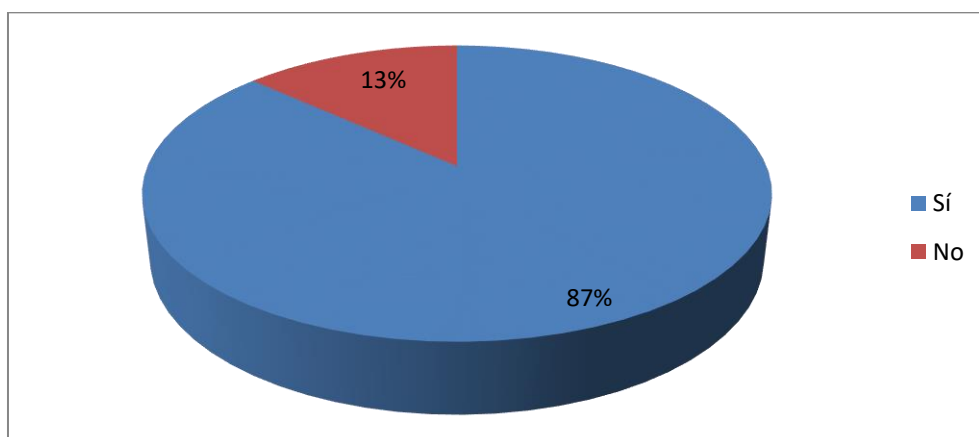


Gráfico N° 04: Problemas dentro de la institución.

Fuente: Elaborado por Victoria Marienela Adanaque Quinde.

Entre otras de las interrogantes realizadas tenemos la siguiente: ¿Está Usted de acuerdo en que se debería dejar de lado el actual criterio adoptado por entidades como el Poder Judicial respecto a la no vinculación entre trabajadores cuando estos no desempeñan cargos que los involucre en la contratación del personal dentro de la institución? Obteniendo como resultado que el 93,3% de los encuestados manifestó estar de acuerdo con dicha medida, en tanto que el 6,7% señaló al respecto estar parcialmente de acuerdo, tal como se muestran el cuadro y gráfico correspondiente.

Cabe señalar que quienes manifestaron estar de acuerdo con ello, consideran que el criterio adoptado actualmente por esta entidad resulta contrario al derecho al trabajo y que siendo este un derecho fundamental su limitación debería estar debidamente justificada con base en criterios objetivos, y no adoptar a la familiaridad entre trabajadores como supuesto suficiente para impedir el acceso a un puesto de trabajo dentro de la institución, máxime si nos encontramos con trabajadores que no desempeñan ni cuentan con facultad de selección personal o injerencia alguna en el proceso de selección del mismo; en tanto quienes sostienen estar parcialmente de acuerdo, al respecto señalan que la actual regulación tiene como fundamento evitar casos de nepotismo, corrupción dentro de la Institución sin embargo el criterio adoptado no lo regula adecuadamente y que por tanto la norma puede ser mejorada en el sentido de que no resulte atentatoria al derecho al trabajo debiendo adoptarse criterios más allá de la familiaridad considerando además a la “meritocracia” como un criterio

objetivo para permitir el acceso o no a laborar en dicha institución puesto que su presencia garantiza la administración de un adecuado servicio a la sociedad.

<b>RESPUESTAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
De acuerdo	28	93,3
Parcialmente de acuerdo	2	6,7
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

Cuadro N° 07: Respuesta a la pregunta ¿Está Usted de acuerdo en que se debería dejar de lado el actual criterio adoptado por entidades como el Poder Judicial respecto a la no vinculación entre trabajadores cuando estos no desempeñan cargos que los involucre en la contratación del personal dentro de la institución?

Fuente: Elaborado por Victoria Marienela Adanaque Quinde.

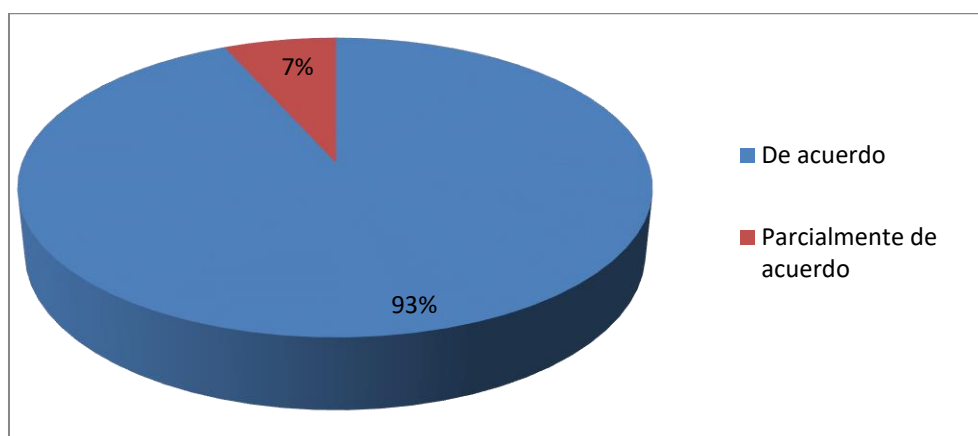


Gráfico N° 05: Respuesta a la pregunta ¿Está Usted de acuerdo en que se debería dejar de lado el actual criterio adoptado por entidades como el Poder Judicial respecto a la no vinculación entre trabajadores cuando estos no desempeñan cargos que los involucre en la contratación del personal dentro de la institución?

Fuente: Elaborado por Victoria Marienela Adanaque Quinde.

Finalmente se preguntó: ¿Respecto a la problemática planteada en torno a la disidencia entre el derecho al trabajo y el impedimento laboral por razón de parentesco regulado por entidades como el Poder Judicial, diga usted que solución propondría desde su punto de vista? Obteniendo como resultado una serie de respuestas las cuales se pueden estructurar

de la siguiente manera: El 43,3 % de los encuestados considera que la “Meritocracia” constituye el criterio que debería prevalecer al momento de evaluar el acceso o no de una persona a la institución, otro grupo representado por el 30 % de los encuestados señaló que debería modificarse la regulación actual, asimismo el 20% sostiene que la Igualdad de oportunidades es uno de los principios que debería ser tomado en cuenta al momento de evaluar el acceso a un empleo dentro del sector público, asimismo el 3,3 % manifestó que debería prevalecer el derecho al trabajo dado el carácter fundamental del mismo para toda persona en tanto que el 3,3% señaló que debería derogarse la regulación actual, tal como se muestran el cuadro y gráfico correspondiente.

Sobre este punto, cabe mencionar que se realizó una pregunta abierta a fin de obtener distintos puntos de vista que ayuden al mejor desarrollo de la presente investigación, debiendo destacar que en todas las respuestas obtenidas cada uno de los encuestados mostró su disconformidad con el criterio adoptado actualmente por entidades como el Poder Judicial, manifestando en su gran mayoría su postura a favor de que se privilegie al mérito, la preparación y las capacidades de todo aquel que busque ocupar un puesto de trabajo dentro de la entidad, propiciando un ambiente en el que exista igualdad de oportunidades para todos, en donde sea la capacidad de las personas la que determine su ingreso o no a la misma.

<b>RESPUESTAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Derogación	1	3,3
Igualdad de Oportunidades	6	20,0
Meritocracia	13	43,3
Modificación	9	30,0
Primar el Derecho al Trabajo	1	3,3
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

Cuadro N° 08: Solución Propuesta.

Fuente: Elaborado por Victoria Marienela Adanaque Quinde.

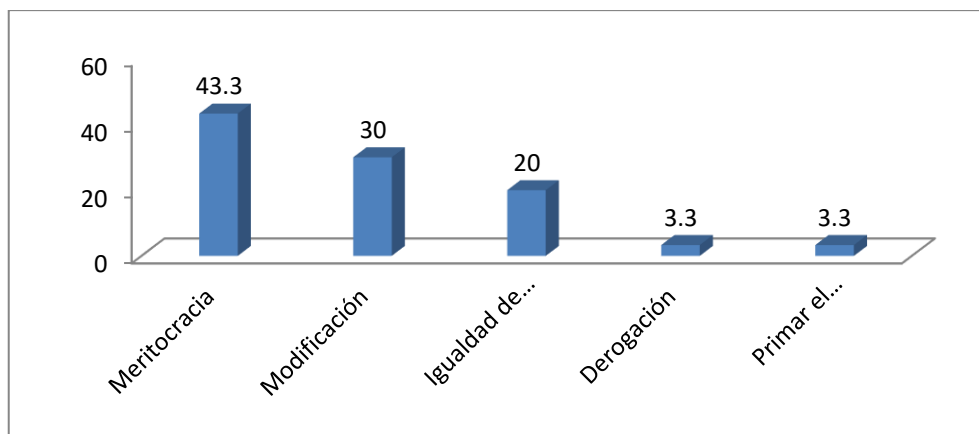


Gráfico N° 06: Solución Propuesta.

Fuente: Elaborado por Victoria Marienela Adanaque Quinde.

### 3.2. Descripción del cuestionario aplicado a Magistrados de la Corte superior de Justicia de Piura

Este instrumento corresponde al cuestionario aplicado a magistrados de la Primera y Segunda Sala Civil, así como de la Sala Laboral Permanente y Transitoria de Piura, realizándose un total de doce encuestas las cuales constan de cinco preguntas, obteniendo al respecto una serie de resultados los cuales serán descritos uno a uno para posteriormente a ello analizar la información sistematizada.

La primera pregunta formulada fue la siguiente: ¿Cree Usted que la “meritocracia” constituye un criterio fundamental el cual debe ser tomado en cuenta al momento de evaluar el acceso a ocupar o desempeñar algún cargo dentro del Poder Judicial? Obteniendo como resultado que el 100% de los encuestados manifestó estar de acuerdo con ello, argumentando que ello fomenta la preparación de los postulantes además de ser considerado un criterio justo para lograr el acceso a un puesto de trabajo dentro de la Institución, manifestando que la “meritocracia” constituye la garantía de un servicio adecuado al usuario pues se dota a la institución de profesionales idóneos para brindar un servicio de calidad a la ciudadanía.

<b>RESPUESTAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
De acuerdo	12	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100,0</b>

Cuadro N° 09: Respuesta a la pregunta N°1: ¿Cree Usted que la “meritocracia” constituye un criterio fundamental el cual debe ser tomado en cuenta al momento de evaluar el acceso a ocupar o desempeñar algún cargo dentro del Poder Judicial?

Fuente: Elaborado por Victoria Marienela Adanaque Quinde.

Otra de las interrogantes planteadas fue la siguiente: ¿Está usted de acuerdo con la regulación estipulada en el artículo 198° de LPOJ de la Institución respecto a la imposibilidad de contratar a una persona por el solo hecho de que esta mantenga parentesco con algún otro trabajador? Obteniendo como resultado que el 75% de los encuestados manifestó estar en desacuerdo con la actual regulación en tanto que el 25% señaló estar parcialmente de acuerdo, tal como se muestran el cuadro y gráfico correspondiente.

Quienes sostienen estar en desacuerdo argumentan que el criterio actual restringe de manera injustificada el derecho al trabajo, considerando que la actual regulación resulta insuficiente para limitar el mismo puesto que la familiaridad no debería ser concebido como único criterio para la configuración del nepotismo; mientras que quienes consideran estar parcialmente de acuerdo manifiestan que la regulación adoptada surge con la idea de evitar casos de nepotismo y ello es adecuado en la medida que permite evitar tales supuestos sin embargo consideran que la actual regulación debería ser mejorada pues con el solo criterio de la familiaridad no nos encontramos frente a estos casos de nepotismo y por tanto la restricción al derecho al trabajo no se encuentra establecida correctamente, máxime si se tiene en cuenta que deja de lado al mérito como criterio para el acceso a esta entidad.

<b>RESPUESTAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Desacuerdo	9	75,0
Parcialmente de acuerdo	3	25,0
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100,0</b>

Cuadro N° 10: Respuesta a pregunta 02.

Fuente: Elaborado por Victoria Marienela Adanaque Quinde.

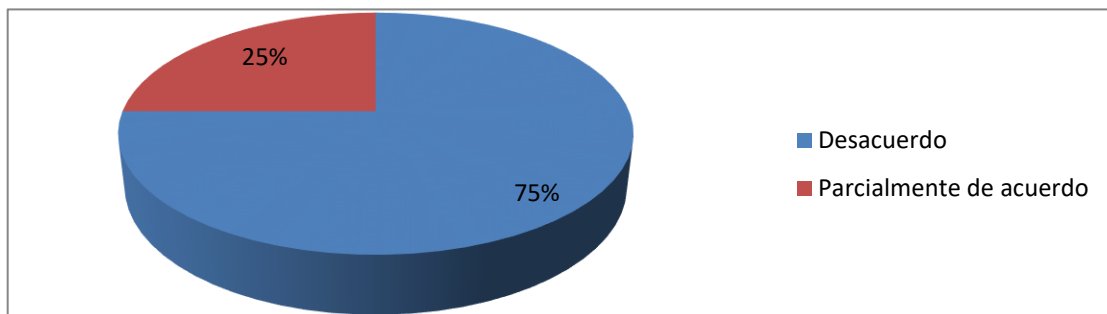


Gráfico N° 07: Respuesta a la pregunta N° 2

Fuente: Elaborado por Victoria Marienela Adanaque Quinde.

Otra de las preguntas formuladas fue: ¿Según su experiencia y conocimiento jurídico considera que la actual regulación en la Institución respecto a la imposibilidad de que laboren dos personas unidas por razón de parentesco o afinidad atenta contra el derecho al trabajo? Respondiendo el 75% que está de acuerdo con ello, mientras que el 25% señaló un criterio parcialmente de acuerdo al respecto, tal como se muestran el cuadro y gráfico correspondiente.

Cabe señalar que quienes manifestaron estar de acuerdo señalaron al respecto que el criterio actual abarca de forma muy ligera los supuestos de nepotismo, a tal punto que reduce su configuración al criterio único de la familiaridad, sin tener en cuenta demás aspectos como el privilegio o favor que exige su configuración a través de uso incorrecto de las facultades de selección de personal dentro de la institución, restringiendo de ese modo el derecho al trabajo teniendo como base un criterio (la familiaridad) que resulta insuficiente para ello; quienes sostienen estar parcialmente de acuerdo manifestaron que



los supuestos de nepotismo deben evitarse a toda costa sin embargo la actual norma no lo regula adecuadamente y que por tanto debería ser mejorada en ese sentido.

<b>RESPUESTAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
De acuerdo	9	75,0
Parcialmente de acuerdo	3	25,0
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100,0</b>

Cuadro N° 11: Respuesta a la pregunta N° 3: ¿Según su experiencia y conocimiento jurídico considera que la actual regulación en la Institución respecto a la imposibilidad de que laboren dos personas unidas por razón de parentesco o afinidad atenta contra el derecho al trabajo?

Fuente: Elaborado por Victoria Marienela Adanaque Quinde.

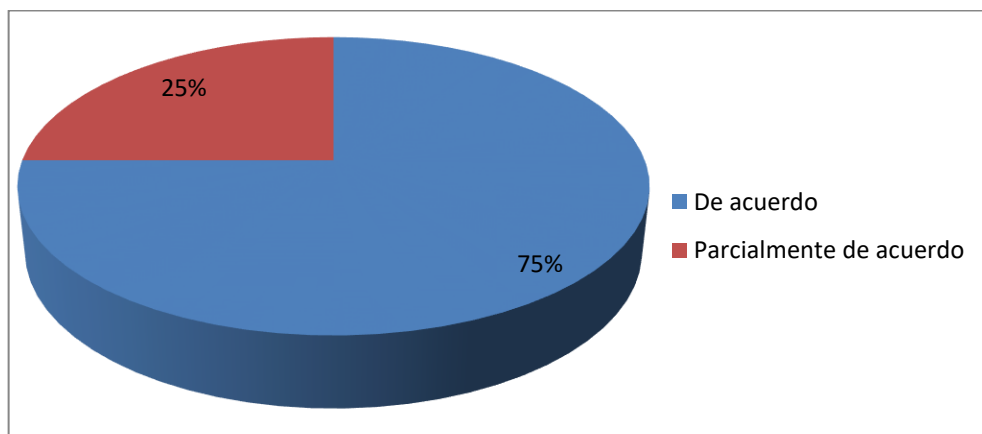


Gráfico N° 08: Respuesta a la pregunta N°3: ¿Según su experiencia y conocimiento jurídico considera que la actual regulación en la Institución respecto a la imposibilidad de que laboren dos personas unidas por razón de parentesco o afinidad atenta contra el derecho al trabajo?

Fuente: Elaborado por Victoria Marienela Adanaque Quinde

La siguiente interrogante planteada fue: ¿Está Usted de acuerdo en que se debería dejar de lado el actual criterio adoptado por entidades como el Poder Judicial respecto a la no vinculación entre trabajadores cuando estos no desempeñan cargos que los involucre en

la contratación del personal dentro de la institución? Al respecto, el 75% de los encuestados señaló estar de acuerdo con ello, en tanto que el 25% manifestó estar parcialmente de acuerdo, tal como se muestran el cuadro y gráfico correspondiente.

Quienes sostienen estar de acuerdo con la medida señalada en la pregunta, argumentan que ello es así dado que la regulación actual limita el derecho al trabajo teniendo como único criterio la familiaridad sin observar o analizar otros detalles, lo cual a su consideración es insuficiente, señalando además que dado el criterio actual se niega la posibilidad de tan siquiera poder postular a un concurso público de méritos dentro de todo un distrito judicial dejando de lado las capacidades de la persona, el nivel de preparación que este pueda llegar a tener, lo cual resulta contrario a los intereses de la colectividad pues solo el mérito permitirá un servicio adecuado, correcto al usuario así como una sociedad más justa; quienes sostienen estar parcialmente de acuerdo manifiestan que la regulación existente tiene un fundamento ideal importante, el cual es evitar supuestos de nepotismo, contrataciones injustas dentro de la entidad, sin embargo consideran que ello debería ser adoptado de mejor manera, debiendo establecerse criterios objetivos que justifiquen adecuadamente la limitación al derecho al trabajo.

<b>RESPUESTAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
De acuerdo	9	75,0
Parcialmente de acuerdo	3	25,0
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100,0</b>

Cuadro N° 12: Respuesta a la pregunta 4. ¿Está Usted de acuerdo en que se debería dejar de lado el actual criterio adoptado por entidades como el Poder Judicial respecto a la no vinculación entre trabajadores cuando estos no desempeñan cargos que los involucre en la contratación del personal dentro de la institución?

Fuente: Elaborado por Victoria Marienela Adanaque Quinde.

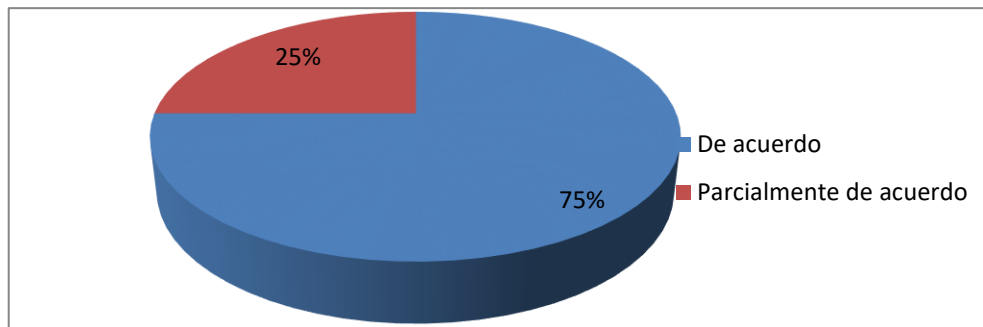


Gráfico N° 09: Respuesta a la pregunta 4. ¿Está Usted de acuerdo en que se debería dejar de lado el actual criterio adoptado por entidades como el Poder Judicial respecto a la no vinculación entre trabajadores cuando estos no desempeñan cargos que los involucre en la contratación del personal dentro de la institución?

Fuente: Elaborado por Victoria Marienela Adanaque Quinde.

Finalmente, se preguntó lo siguiente: ¿Respecto a la problemática planteada en torno al conflicto entre el derecho al trabajo y el impedimento laboral por razón de parentesco regulado por entidades como el Poder Judicial, diga usted que solución propondría desde su punto de vista? Obteniendo como resultado que el 75% de los encuestados manifestó que debería mejorarse la actual regulación; en tanto que el 25% señaló que la “meritocracia!” debería tenerse en cuenta al momento de realizar cualquier contratación en la entidad.

En este punto cabe precisar que se realizó u pregunta abierta a los encuestados, a fin de obtener información respecto a la problemática planteada, logrando conseguir puntos de vista que son importantes y relevantes. En ese sentido, atendiendo a los resultados obtenidos, todos los encuestados manifiestan su inconformidad respecto a la regulación actual, señalando en su mayoría que la misma debe ser mejorada, modificada en el sentido de que su regulación pueda otorgar un sustento adecuado al impedimento de contratación, puesto que el solo criterio de la familiaridad resulta insuficiente para restringir un derecho tan importante como lo es el derecho al trabajo, debiendo regular adecuadamente los supuestos de nepotismo, sin dejar de lado al mérito puesto que aquel constituye un criterio objetivo para permitir el acceso o no a la institución así como la garantía de una institución que responda adecuadamente a las necesidades de la sociedad.

<b>RESPUESTA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Mejor regulación	9	75,0
Meritocracia	3	25,0
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100,0</b>

Cuadro N° 13: Respuesta a la pregunta 5.

Fuente: Elaborado por Victoria Marienela Adanaque Quinde.

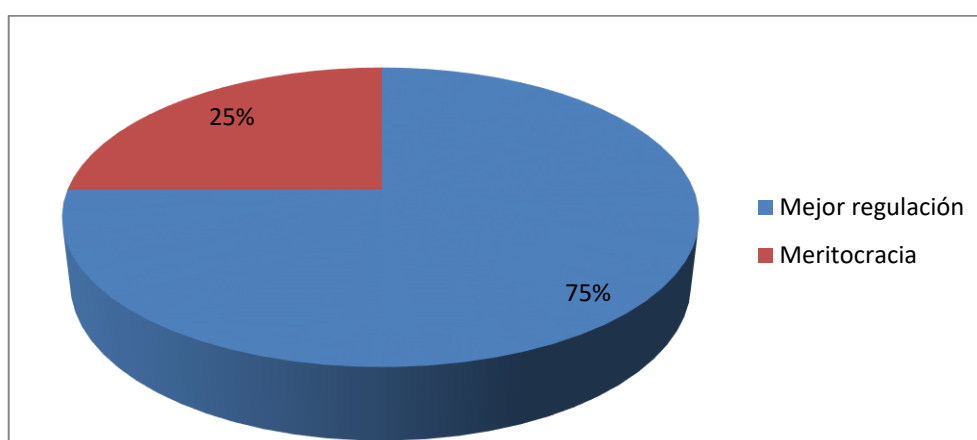


Gráfico N° 10: Respuesta a la pregunta

Fuente: Elaborado por Victoria Marienela Adanaque Quinde.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Al respecto se puede discutir lo siguiente:

Objetivo específico 1: Analizar la carta política del Perú a fin de establecer la existencia del Rol protector del Estado frente al derecho al trabajo.

Atendiendo a la norma fundamental y de cimentación de todo nuestro ordenamiento jurídico respecto al derecho al trabajo ha regulado el mismo a través de una serie de articulados, en primer lugar, lo encontramos reconocido como derecho fundamental y en virtud a ello se denota un nivel de importancia alto al mismo, pues lo reconoce como un medio de desarrollo no solo personal sino también colectivo, razón por la cual el Estado busca desarrollar políticas de fomento del empleo que promuevan el progreso social y económico, representando la Constitución aquella norma fundamental que constituye la máxima expresión de los derechos laborales correspondientes a cada trabajador, dado que es en razón a ella que se han generado normas que buscan regular y otorgarle protección a este derecho, el mismo que se encuentra tutelado por el Estado en dos aspectos a nivel constitucional por un lado tenemos el propiciar políticas de acceso al empleo, que fomenten trabajo (artículo 23°) y por el otro lado, también busca garantizar políticas de defensa a dicho trabajo, de estabilidad al trabajador (artículo 27°), siendo ello la clara manifestación a nivel constitucional del rol protector del estado frente al derecho al trabajo, derecho fundamental que si bien es cierto no resulta ser un derecho absoluto e ilimitado, dado que el Tribunal Constitucional ha establecido tal situación, el ejercicio del mismo no puede ser restringido por criterios irracionales, sino todo lo contrario, debe de primar la norma base de todo nuestro ordenamiento jurídico.

Objetivo específico 2: Analizar la normatividad nacional para establecer la existencia de premisas de regulación sobre el impedimento laboral por razón de parentesco.

Si bien es cierto el derecho al trabajo constituye un derecho fundamental, contemplado como tal por nuestra Constitución, la misma que constituye el eje central y primordial de mayor protección a este derecho, no se encuentra exento de límites a su ejercicio, pues los mismos se encuentran sujetos a determinados límites "razonables", sin embargo los mismos deben estar adecuadamente justificados, surgiendo al amparo de tal contemplación y respecto al derecho al trabajo, los denominados impedimentos laborales por razón de parentesco.

Asimismo, cabe recalcar de acuerdo a la constitución política, a través de la cual se faculta al estado la regulación para el ingreso a la carrera administrativa, señalando taxativamente en el artículo 40° que “la ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. (...)”, concluyéndose a partir de la misma que será el Estado quien a través de dicha potestad, que nace de la constitución, es el que regula el ingreso de las personas al sector público, debiendo precisar en este punto que en el Perú el Régimen Laboral de la Actividad Pública se encuentra regulado por el Decreto Legislativo 276, “Ley de Bases de la Carrera Administrativa” el mismo que a través del artículo 12° señala la forma y aquellas condiciones con las que se debe contar para lograr el ingreso al sector público. Siendo a partir de dicha potestad reguladora, mediante la cual el Estado establece una serie de estipulaciones y lineamientos para lograr el acceso o no al sector público, dentro de los cuales se encuentra el impedimento laboral por razón de parentesco.

Así también, de acuerdo a la información recopilada a lo largo de la presente investigación se ha podido determinar que el impedimento laboral por razón de parentesco tiene su génesis en el ámbito legal nacional a partir de 1997 con la entrada en vigencia de la Ley N° 26771, la misma que tiene como finalidad el evitar supuestos de nepotismo dentro de entidades públicas, precepto normativo que es claro al señalar que para la configuración del mismo se requiere de la existencia de un beneficio a favor de una persona por el solo hecho de ser familiar, ubicado en cualquiera de los tipos de parentesco que describe la acotada norma, por parte de quien ostenta o tiene facultades de nombramiento y contratación de personal dentro de la entidad o injerencia alguna en el proceso de selección de trabajadores; sin embargo en este punto encontramos el impedimento laboral por razón de parentesco regulado por entidades como el Poder Judicial la misma que a través de su ley orgánica, Decreto Supremo 017-93-Jus, regula el mismo precisando que para su configuración se requiere la sola existencia del vínculo familiar que describe la norma señalada en el párrafo precedente para declarar como incompatible para el cargo a una persona sin considerar algún otro criterio, regulación aislada del real sentido de la figura que se pretende evitar, pues dicho criterio engloba tan solo el criterio del parentesco para negar el acceso a un puesto de trabajo dentro del sector, dejando de lado elementos como el favorecimiento que su configuración exige, la cual nace en virtud al

aprovechamiento indebido de quien ostenta potestad de selección de personal dentro de la entidad o de su facultad para injerir en el proceso de selección de trabajadores.

Objetivo específico 3: Investigar en la normatividad extranjera sobre su posición respecto al impedimento laboral por razón de parentesco dentro de una entidad pública.

Al igual que nuestro país, la figura del impedimento laboral por razón de parentesco dentro de entidades públicas se encuentra regulada en otros países, sin embargo la concepción del mismo en los países analizados en esta investigación (Colombia, Ecuador y Bolivia) no establecen como criterio único para la configuración de dicho impedimento el solo vínculo familiar, sino que le añade otros aspectos, pues estamos restringiendo un derecho fundamental a la persona, legislaciones extranjeras que regulan y muestran su postura en contra de supuestos de nepotismo como los que pretende regular entidades públicas como el poder judicial, sin dejar de lado el carácter de fundamental que constituye el derecho al trabajo en todo ser humano, y buscando garantizar un aspecto que no puede ser dejado de lado cuando se trata de desempeñar funciones dentro de un ente público, tal como lo es que el servicio brindado sea de calidad, que responda satisfactoriamente a las necesidades de la sociedad, máxime si tenemos en cuenta que de acuerdo a lo establecido por nuestra Norma Constitucional es Poder Judicial quien vela por la admiración de la justicia en el país, por tanto debe agenciarse de personas capaces para ello, competentes en el desempeño de sus funciones, debiendo seleccionar a aquellos que cuenten con las aptitudes suficientes para ello, es decir a quienes por mérito propio demuestren a cabalidad que se encuentran aptos y con la capacidad suficiente para ejercer funciones dentro de la Institución.

Por su parte, Ecuador otorga un ámbito de predilección por la meritocracia, basando el ingreso a un puesto de trabajo dentro de entidades públicas en el mérito del postulante, en sus capacidades y aptitudes para el cargo, resaltándose que mediante Resolución Ministerial N° 2014-0222 la cual establece a cada una de sus entidades pertenecientes al sector público de procedimientos, metodologías así como de instrumentos técnicos orientados a facilitar el desarrollo de procedimientos de selección a fin de que resulten transparentes, rápidos, pero así también sean eficaces y eficientes, estableciéndose en la precitada norma que de darse supuestos en los cuales el postulante presente vínculos de consanguinidad o afinidad entre el cuarto y segundo grado respectivamente, con quien

tenga a cargo la administración de un concurso público dentro de la entidad, este último deberá apartarse de la administración del mismo debiendo excusarse por escrito. Precepto que garantizo y fortaleció el artículo 54° de la Ley Orgánica del Servicio Público.

Objetivo específico 4: Determinar en base a supuestos normativos y doctrinarios, el conflicto existente entre el derecho al trabajo y el impedimento laboral por razón de parentesco regulado en entidades como el Poder Judicial.

Por un lado atendiendo a la categoría que goza el derecho al trabajo por parte de nuestra norma fundamental, y por el otro el impedimento laboral por razón de parentesco que nace como parámetro al ejercicio del derecho al trabajo, el cual tal como se ha mencionado tiene su génesis en la ley 26771, la cual prohíbe actos de nepotismo dentro de las entidades públicas, prohibiendo el ejercicio indebido por parte de aquellos funcionarios que ostentan facultades de nombramiento y selección de personas con la finalidad de beneficiar en la contratación a aquellos con los que mantiene vínculo de consanguinidad o afinidad entre el cuarto y segundo grado respectivamente, situación que desde todo punto de vista debe ser sancionada puesto que su admisión o falta de actuar por parte del estado acarrearía innumerables vulneraciones respecto a aquellos que por mérito propio merecen un puesto dentro de la Institución.

Al respecto, se debe señalar que por nepotismo nos referimos a aquella situación en la cual una persona usa el poder o facultades que ostenta para beneficiar y/o favorecer en un puesto de trabajo a un familiar suyo; sin embargo, cabe precisar que la prohibición esta figura significa la prohibición del uso indebido de las facultades o posición en el cargo para favorecer en la contratación a un familiar o pariente (Source Book, 2010, p. 296).

Tal como se ha podido recopilar a lo largo de la investigación a nivel doctrinal como normativo, la regulación de los impedimentos laborales tienen por fin evitar actos en los cuales se favorezca o beneficie a una persona en la obtención de un puesto de trabajo dentro de una entidad pública por ser familiar de quien tiene la facultad o potestad de permitir su ingreso a ella o injerencia alguna en su proceso de selección.

Encontrándonos en este punto con la regulación establecida por entidades como el Poder Judicial, la misma que señala en su Ley orgánica la prohibición de ejercer la contratación



de personas que se hallen unidas por vínculos de parentesco respecto a algún trabajador del distrito judicial, regulación que no analiza si existe o no algún favorecimiento hacia quien postula para el cargo, pues no considera el cargo en el que se desempeña quien labora para la entidad, si tiene o no injerencia alguna en la selección de personal dentro de la entidad, pues tan solo hace mención del criterio de familiaridad para declarar incompatible a una persona para el cargo, máxime si ello se realiza sin haber considerado cuán preparada se encuentra o no aquella persona para el puesto de trabajo. Resultando por tanto dicha concepción errónea y contraria a un legal y adecuado establecimiento de parámetros al ejercicio del derecho al trabajo, pues considero que el criterio “no familiares” establecido actualmente resulta insuficiente para negar la posibilidad de acceder a un empleo, vulnerando el derecho al trabajo de todos aquellos que por mérito propio buscan pertenecer a la Institución.

Objetivo específico 5: Establecer en base a supuestos normativos y doctrinarios a la meritocracia como el criterio fundamental para el acceso al empleo en el sector público.

Concebir a la meritocracia como criterio central para el acceso a la función pública permite desarrollar un sistema en donde predomine la igualdad de oportunidades logrando con ello la incorporación al sector de todas aquellas idóneas para el cargo, generando un ambiente abierto de competencia, en donde todo aquel considerado capaz para asumir un puesto de trabajo puedan participar de manera libre en él, en donde sean las capacidades y el mérito propio el que determine su ingreso a la entidad, situación que propicia no solo la existencia de entidades competentes sino la garantía de un servicio satisfactorio al usuario (administrado).

En ese sentido, el mérito constituye por tanto la garantía de instituciones competentes a los requerimientos y necesidades de toda sociedad, así como un criterio objetivo para permitirle a una persona el acceso a la institución o de ser el caso negarle el mismo, pues la función pública meritocrática representa el mejor desarrollo de los asuntos públicos (Corzo, 2015, p. 29).

La concepción de este término como criterio fundamental para a efectos de lograr el acceso a la función pública, es adoptado como tal no solo a nivel doctrinal, sino también

a nivel normativo por países como los estudiados en la presente investigación (Colombia, Ecuador y Bolivia), países que lo conciben como un criterio objetivo al acceso a la función pública, el cual determinará de manera justa quien merece pertenecer a ella. A nivel nacional, el Perú ha regulado en el artículo 12 del D.L. N° 276, “Ley de Bases de la Carrera Administrativa” en donde dentro de otros requisitos genéricos se requiere: “(...) reunir los atributos propios del respectivo grupo ocupacional; Presentarse y ser aprobado en el concurso de admisión;(...)”. Legislaciones que enmarcan el acceso a la función pública basando la misma en el mérito y capacidades de quien aspira a ello.

## V. CONCLUSIONES

1. En la presente investigación existen fundamentos tanto jurídicos como doctrinarios suficientes que permiten sustentar, el conflicto existente entre el derecho al “trabajo” y los impedimentos por parentesco establecidos en la LOPJ.
2. A nivel doctrinal se ha determinado al nepotismo como aquella situación en la que una persona en razón a sus facultades de selección y nombramiento de personal dentro de una entidad, utiliza tales facultades con la finalidad de beneficiar en la contratación a un familiar suyo, por el solo hecho de serlo. Asimismo, la ley N° 26771, de manera clara señala que la prohibición de contratación abarca a todos aquellos que, ostentando facultades de nombramiento y contratación o injerencia alguna en el proceso de reclutamiento de personal en el sector del estado, a fin de beneficiar a familiares.
3. Así al hablar de Impedimento Laboral por razón de parentesco regulado en La LOPJ establece a la familiaridad, precisada entre el 4ª grado consanguíneo y 2ª de afinidad, como criterio suficiente a efectos de impedir a una persona el acceso a un empleo dentro de esta entidad, sin determinar objetivamente el favorecimiento hacia aquel que postula para el cargo, pese a que es el favorecimiento en la contratación el hecho que se pretende evitar y condenar.
4. Las entidades públicas, como el Poder Judicial, deben agenciarse de personas idóneas y capaces para asumir un cargo dentro de dicha entidad, de aquellos que cuenten con las aptitudes suficientes para ello, situación que solo será garantizada con la concepción de la meritocracia como criterio fundamental y objetivo para la obtención de un cargo público, en donde se privilegie a quienes realmente lo merecen.
5. Al ser el trabajo reconocido como un derecho fundamental, se debe de precisar que por ende son derechos limitados, es decir no son absolutos, por tanto se encuentran sujetos a ciertos parámetros que direccionan su ejercicio, sin embargo tales lineamientos deben estar debidamente justificados y ser razonables en su imposición a fin de no vulnerar el derecho fundamental, en ese sentido los impedimentos laborales por razón de parentesco encuentran su regulación en la necesidad de evitar actos de nepotismo en instituciones públicas, buscando evitar los favorecimientos indebidos a quien no lo merece.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Los legisladores deben realizar un análisis de la LOPJ, debiendo establecer criterios diferentes a la familiaridad para impedir el ingreso a un empleo en esta institución, puesto que dicha situación resulta, tal como se ha demostrado, insuficiente para restringir un derecho consagrado en la carta magna, considerando criterios como el cargo en el que se desempeña el trabajador, así como el mérito mostrado por parte de quien postula a un puesto de trabajo.
2. Al Poder Legislativo la creación de políticas destinadas a fortalecer al mérito como criterio base para lograr el ingreso a entidades públicas, así como su permanencia en la misma.
3. Es necesario precisar que la esencia de la prohibición de figuras como el nepotismo está destinada a evitar actos de favorecimiento, ayuda indebida en la obtención de un cargo dentro de una entidad pública a quien no lo merece, es esta circunstancia la que se repudia y condena.
4. El Congreso y sus 130 legisladores tienen que mostrar voluntad política y presentar fórmulas legales serias (conservando una redacción legislativa clara), y bien estructuradas respecto al “impedimento laboral por razón de parentesco” con estricto respeto del derecho al trabajo, y de este modo dar respuesta a una necesidad y realidad latente.

## REFERENCIAS

- Abad Yupanqui, S. (2003). *Límites y respeto al contenido esencial de los derechos fundamentales: Estudi preliminar*. Lima: Revistas PUCP.
- Aranzamendi, L. (2010). *La investigación Jurídica: Diseño del proyecto de investigación. Estructura y Redacción de la Tesis*. Grijley.
- Balbín, A. (2015). El Concepto del Derecho del Trabajo. *Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*(45), 359-375.
- Bernal, C. (2010). *Meodología de la Investigación Científica* (Tercera ed.). Bogotá: Pearson.
- Blancas, C. (1983). Laborem Exercens Y el Derecho del Trabajo. *Revista de la Universidad Católica*(13), 75-91.
- Blancas, C. (1993). *La reforma constitucional y el Derecho del Trabajo*. Lima: Asesoría Laboral.
- Blancas, C. (2011). *La Clausula del Estado Social en la Constitución. Análisis de los Derechos Fundamentales*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Cabanellas, G. (1996). *Diccionario de Derecho Usual*. Argentina: Heliasta.
- Carballo Mena, C. (2001). *Delimitación del Contrato de Trabajo*. Caracas.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Castellanos, G. (2011). *Derecho Familia*. Sucre, Bolivia: Gaviota del Sur.
- Cordero, Y. (2010). Un Sistema de Mérito para el Siglo XXI. *Revista del Clad Reforma y Democracia*, 1-14.
- Cornejo, H. (1985). *Derecho Familiar Peruano*. Lima, Perú: Studium Ediciones.
- Cortés, J., García, F., & González, C. (2005). *La Consitución Comentada*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Corzo, F. (2015). *El Modelo Procedimental de Infraestructura ética y su Incidencia en la Función Pública Peruana*. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo.

- Couture, E. (1991). *Vocabulario Jurídico*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones de Palma.
- De Buen Lozano, N. (2000). *Derecho Del Trabajo*. Mexico: Porrúa.
- Dongo Ortega, D. (2007). *La Prescripción Extintiva En Los Derechos Laborales*. Arequipa: Adrus.
- Ermida Uriarte, O., & Hernandez Alvarez, O. (2001). *Crítica de la Subordinación*. Venezuela: Ius et veritas.
- Feldman, P. (2011). *Introducción al Derecho de Familia*. UBA.
- Fernández, L. (2013). *Situación y Reforzamiento de los principios de Mérito y Capacidad en el Acceso al Empleo Público*. Granada, España: Universidad de Granada.
- García, M. (2008). Los Principios Constitucionales de Igualdad, Mérito y Capacidad. *Revista Jurídica de Castilla y León*, 129-156.
- Indacochea Prevost, U. (2008). *¿Razonabilidad, proporcionalidad o ambos? Una propuesta de delimitación de sus contenidos a partir del concepto de ponderación*. Themis.
- INEI. (2017). *Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana*. Informe Técnico, Lima.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI. (2015). *PERÚ: Violencia física ejercida por el esposo o compañero en los últimos 12 meses, según ámbito geográfico*. Lima : Portal del Estado Peruano .
- Karl, P. (2005). *La Lógica de la Investigación Científica*. Barcelona, España: Circulo de Lectores.
- Landa, C. (2007). *Tribunal Constitucional y Estado Democrático* (Tercera ed.). Lima: Palestra Editores.
- Landa, C. (2014). El Derecho del Trabajo en el Perú y su Proceso de Constitucionalización. *Revista de Derecho*, 219-241.
- Machicado, J. (2012). *Apuntes Jurídicos*. Recuperado el Octubre de 2017, de <https://jorgemachicado.blogspot.pe/2009/02/el-parentesco.html>

- Marcenaro Frers, A. (2009). *Los Derechos Laborales de rango Constitucional*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Monereo, J. L. (1996). *Derechos Sociales de Ciudadanía y Ordenamiento Laboral*. Madrid: CES.
- Neffa, J. (2003). *Grandes Rasgos de la Evolución del Concepto de Trabajo desde la antigüedad hasta fines del Siglo XX*. Buenos Aires: Lumen.
- Neves, J. (2007). *Introducción al Derecho Laboral* (Segunda ed.). Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Organización Internacional del Trabajo. (2005). *La Relación Laboral*. OIT, 5.
- PASCO COSMOPOLIS, M. (2010). *Derecho Colectivo del Trabajo- En torno al Principio de Irrenunciabilidad*. Lima : Jurista Editores.
- Quiñones Monroy, H. J., Talero Diaz, P., Pineda Plazas, F., & Manrique Manrique, R. (2011). *Inhabilidades e Incompaibilidades de los Servidores Públicos*. Medellín, Colombia.
- Rodriguez G., R. C., Pernía H., N., & Montilla R., L. C. (2009). *El contrata de trabajo y la relación de trabajo*. Venezuela: Revista Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.
- Source Book. (2010). *El Conflicto de Intereses, el Nepotismo y el Amiguismo*.
- Toyama, J. (2001). *Los Derechos Laborales en las Constituciones de 1979 y 1993*. Lima: Asesoría Laboral.
- VASQUEZ VIALARD, A. (1982). *Tratado de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Astrea.
- Zuñiga, M. (2011). *El Nepotismo y Conflicto de Intereses en el Sector Público*. Loja.

## **ANEXOS**



### MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES
<p>¿Bajo qué fundamentos jurídicos normativos se sustenta el conflicto entre poder ejercer el derecho al trabajo con el impedimento laboral por razón de parentesco establecido en el Decreto Supremo N° 017 – 93 – JUS, Ley orgánica del Poder Judicial?</p>	<p>Existen fundamentos suficientes que permiten establecer el conflicto existente entre el ejercicio del derecho al trabajo y el impedimento laboral por razón de parentesco regulado en el Decreto Supremo N° 017-93-JUS, Ley orgánica del Poder Judicial.</p>	<p><b>General:</b>                      Analizar la existencia de fundamentos suficientes que permitan establecer el conflicto existente entre el ejercicio del derecho al trabajo y el impedimento laboral por razón de parentesco regulado en el Decreto Supremo N° 017-93-JUS, Ley orgánica del Poder Judicial.</p> <p><b>Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar la Constitución así como la normatividad nacional para establecer la existencia de premisas de regulación sobre el impedimento laboral por razón de parentesco.</li> <li>- Investigar experiencias extranjeras, así también en la doctrina tanto nacional como extranjera pertinente, sobre su posición respecto al impedimento laboral por razón de parentesco dentro de una entidad pública.</li> <li>- Determinar en base a los supuestos normativos, doctrinarios y sociales; el conflicto existente entre el derecho al trabajo y el impedimento laboral por razón de parentesco.</li> </ul>	<p>Variable Independiente:                      Impedimento Laboral por razón de Parentesco regulado en el artículo 198 de la LOPJ.</p> <p>Variable Dependiente:                      Derecho al Trabajo.</p>

Cuadro N° 14: Matriz de consistencia.

Fuente: Elaborado por Victoria Marienela Adanaque Quinde.

## MATRIZ DE CONSISTENCIA METODOLÓGICA

<b>TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>CRITERIOS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD</b>
Descriptiva No Experimental	42 Encuestados	Encuesta	Validación Por Consulta De Expertos

## Validación de instrumentos

La validación consta dos documentos:

*Constancia de validación*; el cual inicia con los datos del especialista, después la guía de pautas y cuestionario, los que se dividen en nueve ámbitos, primero la claridad, segundo la objetividad, tercero la actualidad, cuarto la organización, quinto la suficiencia, sexto la intencionalidad, sétimo la consistencia, octavo la coherencia y noveno la metodología; en donde el especialista después de realizar las observaciones pertinentes, formula las apreciaciones divididos en cinco niveles, siendo deficiente, aceptable, bueno, muy bueno y excelente. Finalmente firmar la constancia en señal de culminación del proceso.

Ficha de validación; el presente documento es más detallado puesto que los parámetros antes mencionados de pautas y cuestionarios son los mismos sin embargo existe un despliegue de valoración de cero a cien, en donde deficiente es de 0-20, regular de 21-40, buena de 41-60, excelente 81-100. Finalmente firmar la ficha, en señal de culminación del proceso

Especialista 1: Mag. Cecilia Izaga Rodríguez, en la constancia de validación señaló todos los rubros de pautas y cuestionarios como excelente, siendo su puntuación 100 en todos los rubros en la ficha de validación

Especialista 2: Doctor Cristian Jurado Fernández, en la constancia de validación señalo todos los rubros de pautas y cuestionarios como excelente, siendo su puntuación entre 95 y 100 en todos los rubros en la ficha de validación.

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Geilina Szaga Rodriguez con DNI N° 16490021, docente universitario magister en Derecho con mención en derecho de la empresa N° ARN/COP A762927 de profesión Abogada desempeñándome actualmente Juz. Superior - Presidente de la Sala Laboral Permanente de Puno

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos:

Guía de pautas y cuestionario

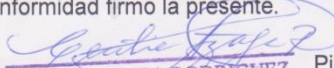
Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

Guía de Pautas para trabajadores del Poder Judicial	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Cuestionario para trabajadores del Poder Judicial	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
10. Claridad					X
11. Objetividad					X
12. Actualidad					X
13. Organización					X
14. Suficiencia					X
15. Intencionalidad					X
16. Consistencia					X
17. Coherencia					X
18. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente.

  
**CECILIA IZAGA RODRIGUEZ** Piura 15 de junio De 2018.  
 PRESIDENTA  
 SALA LABORAL PERMANENTE  
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA

DNI N° 16490021

Especialidad: Laboral

Email: cizaga9@hotmail.com

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN



### VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

#### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN


Yo Cristian Augusto Jurado Fernández con DNI N° 7614492, Doctor en Gestión Universitaria con N° ARN/COP 7614492 de Abogado profesión Docente Universitario desempeñándome actualmente como Docente Universitario

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos:

Guía Pautas y Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

Guía de Pautas para trabajadores del Poder Judicial	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

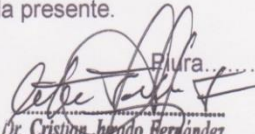
  
 Dr. Cristian Jurado Fernández  
 CPPe. N° Registro 1617614492



## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Cuestionario para trabajadores del Poder Judicial	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
10. Claridad					X
11. Objetividad					X
12. Actualidad					X
13. Organización					X
14. Suficiencia					X
15. Intencionalidad					X
16. Consistencia					X
17. Coherencia					X
18. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente.

  
 Firma..... de..... De 2018.  
**Dr. Cristian Jurado Hernández**  
 CPPe. N° Registro 1017614492

DNI N° .....  
 Especialidad: .....  
 Email: .....

## FICHA DE VALIDACIÓN



“El Derecho Al Trabajo Y El Impedimento Laboral Por Razón De Parentesco”

### FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96						
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>																											
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	—					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					—					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					—					







## FICHA DE VALIDACIÓN



**“El Derecho Al Trabajo Y El Impedimento Laboral Por Razón De Parentesco”  
FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS**

Indicadores	Criterios	Deficiente					Regular					Buena					Muy Buena					Excelente					OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		0	6	11	16	21	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																										
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																						X				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																						X				







## ENCUESTA

**Título:** El Derecho Al Trabajo Y El Impedimento Laboral Por Razón De Parentesco

**Resumen:** El impedimento laboral por razón de parentesco aparece regulado en nuestra normatividad a través de la Ley N° 26771, Ley que establece la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público en casos de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y por razón de matrimonio, supuesto conocido como nepotismo. A razón de ello entidades públicas como el Poder Judicial prohíben la existencia dentro de la Institución de dos personas ubicadas en los grados de parentesco descritos anteriormente sin considerar el cargo a desempeñar, supuesto contemplado en el artículo 198° de su Ley Orgánica. Surge por ello, la necesidad de determinar si el criterio adoptado por entidades como el Poder Judicial dan paso a la vulneración del derecho al trabajo, teniendo en consideración que la prohibición adoptada involucra solamente el grado de parentesco existente.

**Instrumento dirigido a personal de central de notificaciones y de la Primera sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Piura.**

**Instrucciones:** Se le presentan a continuación una serie de ítems, los cuales deberán ser contestados con la mayor honestidad posible. Así también, procure no realizar manchones o enmendaduras. De antemano se le agradece por su participación así como por el tiempo dedicado.

1. ¿Cree usted que la meritocracia constituye un criterio fundamental el cual debe ser tomado en cuenta al momento de evaluar el acceso a ocupar o desempeñar algún cargo dentro del Poder Judicial?  
 De acuerdo  
 Parcialmente de acuerdo  
 Desacuerdo
2. ¿Está usted de acuerdo con la regulación contemplada en el artículo 198° de la Ley orgánica de la Institución respecto a la imposibilidad de contratar a una persona por el solo hecho de que ésta mantenga vínculo de parentesco entre el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con algún otro trabajador?  
 De acuerdo  
 Parcialmente de Acuerdo  
 Desacuerdo

3. ¿Según su experiencia y conocimiento jurídico considera que la actual regulación en la Institución respecto a la imposibilidad de que laboren dos personas unidas por razón de parentesco o afinidad atenta contra el derecho al trabajo?
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Desacuerdo
4. ¿Tiene Usted familiares que en la actualidad deseen formar parte de la institución a la cual pertenece pero que por el hecho de que Usted se encuentra desempeñando funciones en ella están impedidos de poder ingresar a laborar en dicha institución dentro de los alcances del distrito judicial?
- Sí
- No
5. ¿Conoce usted dentro de la Institución el caso de algún compañero de trabajo que se encuentre en la situación descrita en la pregunta anterior?
- Sí
- No
6. ¿Está Usted de acuerdo en que se debería dejar de lado el actual criterio adoptado por entidades como el Poder Judicial respecto a la no vinculación entre trabajadores cuando estos no desempeñan cargos que los involucre en la contratación del personal dentro de la institución?
- De acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Desacuerdo
7. ¿Respecto a la problemática planteada en torno al conflicto entre el derecho al trabajo y el impedimento laboral por razón de parentesco regulado por entidades como el Poder Judicial, diga usted que solución propondría desde su punto de vista?

---

---

---

---

## ENCUESTA

**Título:** El Derecho Al Trabajo Y El Impedimento Laboral Por Razón De Parentesco

**Resumen:** El impedimento laboral por razón de parentesco aparece regulado en nuestra normatividad a través de la Ley N° 26771, Ley que establece la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público en casos de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y por razón de matrimonio, supuesto conocido como nepotismo. A razón de ello entidades públicas como el Poder Judicial prohíben la existencia dentro de la Institución de dos personas ubicadas en los grados de parentesco descritos anteriormente, supuesto contemplado en el artículo 198° de su Ley Orgánica. Surge por ello, la necesidad de determinar si el criterio adoptado por entidades como el Poder Judicial dan paso a la vulneración del derecho al trabajo, teniendo en consideración que la prohibición adoptada involucra solamente el grado de parentesco existente.

Instrumento dirigido a Jueces / Vocales del Poder Judicial - Distrito Judicial de Piura y Sullana.

1. ¿Cree Usted que la meritocracia constituye un criterio fundamental el cual debe ser tomado en cuenta al momento de evaluar el acceso a ocupar o desempeñar algún cargo dentro del Poder Judicial?

- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Desacuerdo

¿Por qué?

---

---

2. ¿Está usted de acuerdo con la regulación contemplada en el artículo 198° de la Ley orgánica de la Institución respecto a la imposibilidad de contratar a una persona por el solo hecho de que esta mantenga vínculo de parentesco entre el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con algún otro trabajador?

- De acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Desacuerdo



3. ¿Según su experiencia y conocimiento jurídico considera que la actual regulación en la Institución respecto a la imposibilidad de que laboren dos personas unidas por razón de parentesco o afinidad atenta contra el derecho al trabajo?

- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Desacuerdo

4. ¿Está Usted de acuerdo en que se debería dejar de lado el actual criterio adoptado por entidades como el Poder Judicial respecto a la no vinculación entre trabajadores cuando estos no desempeñan cargos que los involucre en la contratación del personal dentro de la institución?

- De acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Desacuerdo

5. ¿Respecto a la problemática planteada en torno al conflicto entre el derecho al trabajo y el impedimento laboral por razón de parentesco regulado por entidades como el Poder Judicial, diga usted que solución propondría desde su punto de vista?

---

---

---

**ENTREVISTADO(A):**

NOMBRE: \_\_\_\_\_

APELLIDOS: \_\_\_\_\_

FIRMA DEL ENTREVISTADO (A)

**GRACIAS**