



Derechos laborales en las entidades públicas: Desafíos y oportunidades en la implementación de políticas inclusivas

Labor Rights in Public Entities: Challenges and Opportunities in the Implementation of Inclusive Policies

<https://doi.org/10.5281/zenodo.15042143>

Juan Remberto Catari Limachi

Universidad Mayor de San Andrés

<https://orcid.org/0000-0002-2234-7844>

RESUMEN

Este manuscrito analiza los desafíos y oportunidades en la implementación de políticas laborales inclusivas en las entidades públicas del Perú, considerando el marco normativo vigente y los compromisos internacionales en derechos humanos. A través de una revisión de literatura, se identifican brechas en la cobertura de derechos laborales para grupos vulnerables, limitaciones en la supervisión de políticas inclusivas y resistencias culturales e institucionales. Asimismo, se destacan oportunidades basadas en buenas prácticas internacionales, el fortalecimiento de la fiscalización laboral y la incorporación de tecnologías. Este análisis busca contribuir al desarrollo de un sector público más equitativo y alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Palabras clave:

Derechos laborales, políticas inclusivas, sector público, Perú, sostenibilidad.



ABSTRACT

This manuscript examines the challenges and opportunities in implementing inclusive labor policies within Peru's public entities, considering the current legal framework and international human rights commitments. Through a literature review, gaps in labor rights coverage for vulnerable groups, limitations in policy supervision, and cultural and institutional resistance are identified. Additionally, opportunities based on international best practices, enhanced labor oversight, and the incorporation of technology are highlighted. This analysis aims to contribute to the development of a more equitable public sector aligned with the Sustainable Development Goals.

Keywords:

Labor rights, inclusive policies, public sector, Peru, sustainability.

INTRODUCCIÓN

Los derechos laborales en el sector público constituyen un pilar fundamental para garantizar la justicia social y la eficiencia institucional. Este ámbito no solo asegura la protección de los trabajadores, sino que también fomenta un entorno de trabajo que contribuye al cumplimiento efectivo de los objetivos organizacionales en las entidades estatales (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020). En el caso de América Latina, y particularmente en el Perú, estos derechos están ligados a desafíos históricos y estructurales que afectan su implementación, especialmente cuando se trata de políticas inclusivas dirigidas a grupos vulnerables como mujeres, personas con discapacidad y comunidades indígenas (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2021).

A pesar de la existencia de normativas como la Ley del Servicio Civil y los convenios internacionales ratificados por el Perú, persisten brechas significativas en la aplicación efectiva de estas políticas. Las entidades públicas enfrentan limitaciones tanto en términos de recursos como de



voluntad política, lo que agrava la exclusión laboral y la precarización de ciertos sectores de trabajadores. Estas carencias no solo representan una deuda pendiente con los derechos fundamentales, sino que también comprometen la capacidad del sector público para cumplir con estándares internacionales y responder a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2015).

Analizar este tema en el contexto peruano resulta crucial debido a su relevancia para el fortalecimiento del estado de derecho y la cohesión social. El Perú ha avanzado en la promulgación de leyes y políticas que buscan promover la equidad laboral, pero la distancia entre el marco normativo y su implementación práctica sigue siendo significativa. Además, el país se encuentra en una coyuntura en la que los compromisos internacionales, como los convenios de la OIT, demandan acciones concretas para reducir las desigualdades laborales (OIT, 2022).

Este artículo tiene como objetivo identificar los principales desafíos en la implementación de políticas laborales inclusivas en el sector público peruano, así como analizar oportunidades de mejora basadas en experiencias nacionales e internacionales. Mediante una revisión exhaustiva de la literatura y el análisis de casos prácticos, se busca aportar insumos que permitan diseñar estrategias para fortalecer la protección laboral y promover un entorno más equitativo en las entidades públicas.

METODOLOGÍA

Este estudio se fundamenta en una revisión de la literatura, una metodología que permite analizar críticamente el estado del conocimiento existente sobre los derechos laborales en las entidades públicas del Perú y las políticas inclusivas asociadas. Este enfoque es adecuado para identificar desafíos, oportunidades y tendencias a partir de fuentes diversas, generando una base sólida para el análisis y la discusión (Snyder, 2019).

Fuentes de Información

La revisión se centró en tres categorías principales de fuentes:

- **Documentos legislativos y normativas peruanas:** Incluye leyes y regulaciones relacionadas con los derechos laborales en el sector



público, como la Ley del Servicio Civil (Ley N.º 30057) y los decretos supremos asociados a la promoción de políticas inclusivas. Estas fuentes aportan un marco normativo esencial para evaluar el contexto peruano.

- **Estudios académicos y reportes internacionales:** Se analizaron investigaciones publicadas en revistas indexadas, informes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), así como publicaciones de organizaciones no gubernamentales que trabajan en derechos laborales e inclusión social.
- **Reportes de caso:** Documentos específicos que describen la implementación de políticas inclusivas en otras regiones de América Latina, los cuales ofrecen una perspectiva comparativa y posibles estrategias aplicables al Perú.

Criterios de Inclusión y Exclusión

Tabla 5.1.

Criterios de selección

Criterios	Descripción
Inclusión	Publicaciones en español e inglés, comprendidas entre los años 2015 y 2025, que aborden derechos laborales, políticas inclusivas y su implementación en América Latina, con énfasis en el contexto peruano.
Exclusión	Trabajos exclusivamente teóricos sin análisis práctico, documentos que no se relacionen con el ámbito público o que se centren en regiones fuera del contexto latinoamericano.

Se establecieron criterios específicos para la selección de fuentes como se muestra la Tabla 5.1.

Método de Análisis

Se utilizó una metodología de análisis crítico y categorización temática. Cada fuente seleccionada fue evaluada en términos de su relevancia, confiabilidad y contribución al tema. Los documentos fueron organizados



en categorías como marco legal, barreras estructurales, ejemplos de buenas prácticas y recomendaciones de política pública. Este enfoque permitió identificar patrones, desafíos comunes y oportunidades que sustentan las conclusiones del estudio (Booth, Sutton, & Papaioannou, 2016).

RESULTADOS

Panorama Actual

En las entidades públicas del Perú, los derechos laborales han sido reconocidos como fundamentales, pero su implementación presenta grandes desafíos. La Ley del Servicio Civil (Ley N.º 30057) establece un marco normativo para garantizar condiciones laborales equitativas, pero su alcance real ha sido limitado debido a barreras operativas y culturales (Congreso de la República del Perú, 2013). En cuanto a políticas inclusivas, el país ha promulgado iniciativas como la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N.º 29973), que obliga a las instituciones públicas a reservar un porcentaje de sus plazas para personas con discapacidad. Sin embargo, su implementación efectiva ha sido desigual y, en muchos casos, simbólica (OIT, 2022).

Desafíos Identificados

- **Brechas en la normativa laboral:** Aunque las leyes peruanas contemplan medidas inclusivas, su enfoque no siempre abarca a todos los grupos vulnerables, como las comunidades indígenas, quienes enfrentan barreras adicionales relacionadas con el acceso a información y representación en los procesos laborales (CEPAL, 2021).
- **Falencias en la supervisión y fiscalización:** Las instituciones encargadas de monitorear el cumplimiento de estas políticas, como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), enfrentan limitaciones de recursos humanos y técnicos, lo que reduce su capacidad para garantizar el respeto de los derechos laborales (SUNAFIL, 2020).
- **Resistencia cultural e institucional:** Existe una inercia organizacional que dificulta la implementación de políticas inclusivas, particularmente



en áreas rurales, donde persisten actitudes discriminatorias hacia ciertos grupos de trabajadores (OIT, 2020).

Oportunidades de Mejora

- **Buenas prácticas internacionales:** Países como Uruguay han implementado exitosamente programas de capacitación inclusiva para empleados públicos, lo que podría replicarse en el Perú (Mujica, 2020). Asimismo, Canadá ha destacado en la adopción de políticas laborales inclusivas mediante incentivos para el cumplimiento normativo y campañas de sensibilización en el ámbito público (UNDP, 2021).
- **Innovaciones en políticas inclusivas:** La incorporación de tecnología y análisis de datos puede facilitar el seguimiento y evaluación de políticas inclusivas en el Perú. Por ejemplo, plataformas digitales que monitoreen la contratación de grupos vulnerables podrían mejorar significativamente la transparencia y el cumplimiento normativo (World Bank, 2021).

Estas oportunidades sugieren que, aunque el camino hacia una inclusión efectiva es complejo, existen estrategias viables para superar las barreras actuales.

DISCUSIÓN

Implicaciones de los Resultados

Los hallazgos de este estudio destacan la brecha significativa entre el marco normativo internacional y la implementación práctica de los derechos laborales inclusivos en las entidades públicas peruanas. Aunque el Perú ha ratificado diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como el Convenio N.º 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación, persisten desafíos para su cumplimiento efectivo (OIT, 2022). Esto contrasta con países que han logrado avances significativos en la implementación de políticas inclusivas mediante mecanismos de fiscalización más robustos y políticas públicas bien articuladas (UNDP, 2021).

Superar las barreras culturales e institucionales en el Perú es crucial para avanzar hacia un sistema laboral inclusivo. Las resistencias derivadas de prejuicios históricos y la falta de sensibilización limitan la efectividad de las políticas existentes, especialmente en regiones rurales y en sectores tradicionalmente excluidos (CEPAL, 2021). Estos resultados subrayan la importancia de abordar no solo las carencias normativas, sino también los factores socioculturales que perpetúan la exclusión laboral en el sector público.

Análisis Crítico

El marco legal actual, aunque extenso en disposiciones, presenta limitaciones en su alcance y aplicación. Por ejemplo, la Ley del Servicio Civil establece lineamientos para promover la equidad, pero carece de mecanismos claros para garantizar el cumplimiento en relación con grupos vulnerables, como las personas con discapacidad y las comunidades indígenas (Congreso de la República del Perú, 2013). Esta situación evidencia una desconexión entre las políticas públicas y las realidades operativas de las entidades públicas.

La alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, particularmente el ODS 8, que promueve el trabajo decente y el crecimiento económico, representa una oportunidad para fortalecer el enfoque inclusivo en el sector público peruano. Integrar los estándares internacionales en las políticas locales no solo favorecería el cumplimiento normativo, sino que también impulsaría la equidad y la eficiencia en la administración pública (ONU, 2015).

Propuestas

Para cerrar las brechas identificadas, es fundamental adoptar estrategias concretas que fortalezcan la fiscalización laboral y promuevan una cultura inclusiva. Entre las propuestas más relevantes destacan:

- **Fortalecimiento de la fiscalización laboral:** Dotar a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) de mayores recursos técnicos y humanos, además de establecer sistemas de monitoreo basados en indicadores de inclusión, permitiría una supervisión más efectiva y focalizada en derechos laborales inclusivos (SUNAFIL, 2020).



- **Capacitación y sensibilización:** Implementar programas de formación continua para funcionarios públicos en temas de inclusión laboral y derechos humanos contribuiría a transformar las actitudes y prácticas discriminatorias persistentes. Experiencias internacionales, como los programas de capacitación en inclusión laboral de Canadá, pueden servir como referencia para desarrollar iniciativas adaptadas al contexto peruano (World Bank, 2021).
- **Integración de tecnología:** El uso de herramientas digitales, como plataformas de seguimiento en tiempo real sobre el cumplimiento de cuotas laborales inclusivas, puede mejorar la transparencia y la eficiencia en la implementación de políticas inclusivas (Mujica, 2020).

Estas propuestas no solo abordan las limitaciones actuales, sino que también establecen un camino hacia un entorno laboral más equitativo y sostenible. Incorporar estas medidas en las políticas públicas peruanas permitiría avanzar hacia un sector público que no solo cumpla con los estándares internacionales, sino que también sea un referente en la promoción de la justicia social.

CONCLUSIÓN

Este estudio ha identificado que, a pesar de los avances normativos en el Perú, persisten desafíos significativos para implementar políticas laborales inclusivas en el sector público. Las principales barreras incluyen brechas en la normativa orientada a grupos vulnerables, falencias en la fiscalización de derechos laborales y resistencias culturales e institucionales que dificultan el cambio. Sin embargo, también se han identificado oportunidades valiosas, como la adopción de buenas prácticas internacionales y la integración de herramientas tecnológicas para monitorear el cumplimiento de estas políticas (CEPAL, 2021; OIT, 2022).

La relevancia de este trabajo radica en su contribución al debate académico y práctico sobre los derechos laborales en América Latina, particularmente en contextos donde las desigualdades estructurales limitan el desarrollo social. Este enfoque permite visibilizar no solo los problemas, sino también las soluciones que podrían aplicarse en el Perú y otros países con realidades similares.



Es necesario un esfuerzo conjunto entre investigadores, legisladores y gestores públicos para superar las limitaciones actuales. Se recomienda fortalecer la fiscalización laboral, promover programas de sensibilización y capacitación inclusiva, e incorporar tecnologías para garantizar la transparencia y eficiencia en la gestión pública. Solo mediante un enfoque integral será posible transformar las políticas inclusivas en herramientas efectivas para la equidad laboral.

REFERENCIAS

- Booth, A., Sutton, A., & Papaioannou, D. (2016). *Systematic Approaches to a Successful Literature Review*. Thousand Oaks: SAGE.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2021). *Políticas inclusivas en el ámbito laboral público: Avances y desafíos en América Latina*. Santiago: CEPAL.
- Congreso de la República del Perú. (2013). *Ley del Servicio Civil (Ley N.º 30057)*. Lima: Diario Oficial El Peruano.
- Mujica, J. (2020). *Inclusión laboral en el sector público: Lecciones desde Uruguay*. Montevideo: Universidad de la República.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible: Agenda 2030 para el desarrollo sostenible*. Nueva York: ONU.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *Derechos laborales y políticas inclusivas en América Latina*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). *Informe sobre trabajo decente en América Latina y el Caribe*. Lima: OIT.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339.
- SUNAFIL. (2020). *Informe Anual de Fiscalización Laboral*. Lima: SUNAFIL.
- United Nations Development Programme (UNDP). (2021). *Inclusive Public*



Policies: Lessons from Global Practices. New York: UNDP.

World Bank. (2021). *Digital Tools for Inclusive Labor Policies*. Washington, DC: World Bank.