



U N I V E R S I D A D
AUTÓNOMA
D E I C A

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y
ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO

TESIS

VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS
TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN ESPECIAL DE
CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIO DEL
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO DE AREQUIPA -
2023

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN PÚBLICA

PRESENTADO POR:

MARÍA ANGÉLICA TICONA URA

CÓDIGO ORCID N°0009-0009-8795-976X

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN DERECHO

DOCENTE ASESOR:

Mg. MARCOS ANTONIO MONTORO VALDIVIA

CÓDIGO ORCID N° 0000-0002-6982-7888

CHINCHA, 2023

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Chincha, 15 de junio del 2024

Dra. MARINA CAMPOS SOBRINO
DECANA DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y
ADMINISTRACIÓN

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarle e informar que la bachiller: María Angélica Ticona Ura, con DNI N° 40591423 de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración del programa Académico de Derecho, ha cumplido con presentar su tesis titulada: “Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores sujetos al régimen especial de contratación administrativa de servicio del instituto nacional penitenciario de Arequipa - 2023” con mención

APROBADO(A):



Por lo tanto, queda expedito para la revisión por parte de los Jurados para su sustentación.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.



Mg. Marcos Antonio Montoro Valdivia
Código ORCID N° 0000-0002-6982-7888

DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, María Angélica Ticona Ura identificado(a) con DNI N°40591423, en nuestra condición de estudiante del programa de estudios de Derecho de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración titulada: Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores sujetos al régimen especial de contratación administrativa de servicio del instituto nacional penitenciario de Arequipa - 2023, declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

9%

Autorizamos a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 15 de junio del 2024



María Angélica Ticona Ura
DNI N° 40591423

DEDICATORIA

A las autoridades del INPE con la finalidad que se difunda la realidad del régimen especial CAS que vulnera los derechos laborales inherentes a la dignidad humana de los trabajadores CAS de los Establecimientos Penales a nivel nacional y en especial a los trabajadores CAS del INPE- Arequipa, porque logren su nombramiento y justicia social con el reconocimiento de sus derechos laborales de una labor difícil, peligrosa, de alto riesgo y muchas veces incomprendida y desvalorizada por la sociedad peruana, por las Autoridades Nacionales y las máximas Autoridades del INPE.

AGRADECIMIENTO

Agradezco al Director del Establecimiento Penal de Varones de Socabaya-Arequipa por darme la autorización para la aplicación de los instrumentos de mi investigación, asimismo agradezco al personal CAS del INPE del área de seguridad del Establecimiento Penal de Socabaya - Arequipa quienes me han apoyado de forma voluntaria con sus valiosas opiniones en las entrevistas para el desarrollo de mi investigación y lograr un impacto favorable en la concientización de la sociedad.

RESUMEN

Objetivo general.

Se planteó como objetivo general determinar la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores sujetos al régimen especial de CAS del Instituto Nacional Penitenciario de Arequipa – 2023.

Metodología.

Se aplicó una metodología de enfoque cualitativo, en base al tipo de investigación básica, nivel descriptivo y diseño de investigación fenomenológico, Se aplicó la técnica de la entrevista y como instrumento la guía de entrevista.

Resultados descriptivos.

Se obtuvo como resultados que, el 100% de los entrevistados consideran que el Estado NO cumple con garantizar los derechos laborales en el régimen CAS, cuyas opiniones indicaron que se atropella los derechos laborales con este régimen; pues no gozan con todos los beneficios de ley ; siendo que no cuentan con los beneficios laborales que tienen los otros regímenes laborales de nuestra propia Institución, también se encuentran expuestos a un despido por tener un contrato temporal y no tienen un trabajo seguro o gozan de estabilidad laboral.

Conclusiones

Se expuso como conclusión que existe una vulneración de los derechos laborales de los trabajadores sujetos al régimen especial CAS, dado que la norma en este tipo de contrato es una modalidad única de gobierno administrativo y derechos de propiedad privada. Se rige por la ley vigente y no está sujeta a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, ni a la Ley de Normas Laborales de la Actividad Privada, ni a otras leyes que rigen las especializaciones administrativas, la cual no garantiza los principios laborales de igualdad.

Palabras claves: Vulneración, derechos laborales, régimen especial, contratación administrativa.

ABSTRACT

General objective. Determine the violation of the labor rights of workers subject to the special administrative service contracting regime of the National Penitentiary Institute of Arequipa – 2023

Methodology. The present study will use a qualitative approach, based on the type of basic research, descriptive level and phenomenological research design.

Descriptive results. 100% of those interviewed consider that the State does NOT comply with guaranteeing labor rights in the CAS regime, whose opinions indicate that labor rights are violated with this regime; because they do not enjoy all the benefits of the law; Since they do not have the labor benefits that the other labor regimes of our own Institution have, they are also exposed to dismissal for having a temporary contract and do not have a secure job or enjoy job stability.

Conclusions: There is a violation of the labor rights of workers subject to the special CAS regime, given that the norm in this type of contract is a single modality of administrative governance and private property rights. It is governed by current law and is not subject to the Law of Bases of the Administrative Career, nor to the Law of Labor Standards of Private Activity, nor to other laws that govern administrative specializations, which does not guarantee the labor principles of equality.

Keywords: Violation, labor rights, special regime, administrative contracting

ÍNDICE GENERAL

Caratula	i
Portada	i
Constancia de aprobación de la investigación	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Indice general.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	10
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
2.1. Descripción del Problema	12
2.2. Pregunta de investigación general	13
2.3. Preguntas de investigación específicas	13
2.4. Objetivo General	14
2.5. Objetivos Específicos.....	14
2.6. Justificación e importancia	14
2.7. Alcances y limitaciones	16
III. MARCO TEÓRICO	18
3.1. Antecedentes	18
3.2. Bases Teóricas.....	28
3.3. Marco conceptual	58
IV. METODOLOGÍA.....	62
4.1. Tipo y nivel de investigación.....	62
4.2. Diseño de Investigación	63
4.3. Identificación de las variables	63
4.4. Matriz de operacionalización de categorías.....	65
4.5. Población - Muestra	67
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	67
4.7. Técnicas de análisis y procedimientos de datos	68
V. RESULTADOS	69

5.1. Presentación de resultados.....	69
5.2. Interpretación de resultados	69
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	93
6.1. Análisis inferencial	93
VII. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	98
7.1. Comparación de resultados	98
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	100
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	104
ANEXOS.....	111
Anexo 1: Matriz de consistencia	111
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	113
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	115
Anexo 4: Base de datos.....	119
Anexo 5: Evidencia fotográfica.....	120
Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud	123

I. INTRODUCCIÓN

El estudio legal realizado se enfocó en analizar las complicaciones que surgen en relación con los empleados que están trabajando mediante distintas modalidades o regímenes de contratación administrativa de servicios. Esto abarca tanto a los trabajadores que ya estaban empleados bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) antes de la entrada en vigor del Decreto Legislativo N° 1057 en 2008, como a aquellos que, en la actualidad, se hallan bajo este mismo régimen especial.

La normativa estatal que regula este tipo de contratación laboral fue instaurada mediante el Decreto Legislativo N° 1057, seguido por sus reglamentos, el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y el Decreto Legislativo N° 065-2011-PCM. Esta regulación surgió de la necesidad de conceder derechos a los individuos contratados bajo la modalidad de Servicios No Personales, quienes previamente no gozaban de ciertos derechos o beneficios. Esta legislación, de naturaleza temporal, ha sido extensamente estudiada. Sin embargo, durante su aplicación, se ha observado que algunos derechos han sido reconocidos de manera limitada, provocando una vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores. Dado que los empleados contratados a través de este sistema disfrutaban de una menor protección bajo las leyes y principios laborales vigentes, se ha tornado imprescindible analizar la naturaleza jurídica del régimen CAS y su impacto en la vulnerabilidad de los derechos laborales de estos trabajadores.

De ahí se desprende la importancia de la presente investigación, la cual tuvo por principal objetivo analizar esta problemática en el campo del derecho laboral y velar por la dignidad del trabajador como valor intrínseco de la persona humana, lo cual está relacionado con el hecho de que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, según señala el artículo primero de la Constitución Política del Estado peruano.

El estudio actual se estructuró en cinco capítulos, cuyo desarrollo se presenta de la siguiente forma:

En el Capítulo I, se elaboró la introducción de la investigación, donde se definieron los alcances y se delineó la problemática abordada en el estudio.

El Capítulo II se dedicó al planteamiento del problema, describiendo y formulando la cuestión central, junto con los objetivos, justificando así la relevancia del tema tratado. También se presentaron el alcance y las limitaciones del estudio.

En el Capítulo III, se construyó el marco teórico, analizando y exponiendo las teorías relativas a las variables estudiadas y sus componentes específicos. Se fundamentó la base legal, recurriendo a legislación comparada y normativa nacional vigente, y se conceptualizaron términos clave para una mejor comprensión del tema.

El Capítulo IV se ofreció una visión detallada de la metodología empleada, determinando y orientando las acciones investigativas. Se definieron los problemas y objetivos, identificando las variables y la metodología para la recolección de información.

En el Capítulo V, se presentaron los resultados de la investigación, procesando los datos obtenidos mediante el instrumento utilizado.

Finalmente, en el Capítulo VI, se llevó a cabo la discusión de los resultados, y se elaboraron las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1. Descripción del Problema

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), un ente especializado de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), ha suscrito diversos convenios con Perú, incluyendo uno esencial sobre la igualdad de remuneración, que asegura la equidad salarial entre hombres y mujeres por trabajo igual. Es crucial destacar los objetivos principales de la OIT: promover la justicia social, reconocer las normas laborales fundamentales, generar oportunidades de empleo y mejorar las condiciones laborales a nivel mundial. No obstante, con la modernización de los Estados, se observa que las políticas gubernamentales en países latinoamericanos no siempre se alinean con estos objetivos. Un ejemplo de ello es la implementación de regímenes laborales como el CAS en Perú, los cuales vulneran derechos laborales, especialmente en lo concerniente a la estabilidad laboral. Esta última se vincula directamente con el principio de dignidad humana, enfatizando la importancia de un empleo digno y una remuneración justa que asegure a los trabajadores ingresos estables para su desarrollo social, cultural, económico y político. Cabe mencionar que la institución responsable de velar por el cumplimiento de los derechos laborales mínimos es el Ministerio de Trabajo y sus entidades afiliadas, como la SUNAFIL. Según Farías (2022), el Ministerio de Trabajo, al formar parte de la estructura estatal, no logra proteger adecuadamente al trabajador frente a la vulneración de la estabilidad laboral en los contratos CAS, un régimen respaldado por políticas gubernamentales. Esta situación del CAS en Perú es similar a lo que acontece en otros países sudamericanos, donde existen modalidades contractuales que generan inestabilidad laboral, aspecto que fue analizado en mi investigación como antecedente.

El Régimen Especial CAS, previamente establecido, configura una forma particular de contrato laboral temporal inherente al ámbito estatal, conforme lo dispone el Decreto Legislativo N° 1057. En 2012, se promulgó la Ley N° 29849, que introdujo modificaciones a este régimen. Su normativa reglamentaria fue inicialmente aprobada mediante el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y posteriormente ajustada por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM. De acuerdo con el Decreto Legislativo N° 276 y el Decreto

Legislativo N° 728, este régimen se ha categorizado como una modalidad de contratación dentro de una tipología específica de empleo privado estatal, el cual no se rige por la Ley de Bases de la Carrera Administrativa.

El surgimiento del régimen CAS ha implicado un retroceso en la aplicación de la Ley del Trabajo y otros principios laborales fundamentales. Por ello, el propósito central de esta investigación fue determinar hasta qué punto se ven afectados o vulnerados los derechos de los trabajadores bajo el régimen CAS del Instituto Nacional Penitenciario (INPE).

La normativa del régimen CAS representa una forma única en el ámbito de los derechos administrativos y de propiedad privada estatal. Esta se encuentra regulada por la legislación actual y no está sujeta a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, a las disposiciones laborales aplicables al sector privado, ni a cualquier otra ley que rijan carreras administrativas especializadas. Como parte integral del Decreto Legislativo N° 1057, es crucial reconocer que no se pueden comprometer los derechos fundamentales de los trabajadores al hacerlos depender de un empleo, dado que estos derechos son "inalienables para todos los seres humanos". Esto incluye el derecho de cada individuo a tener la oportunidad de prosperar en la vida. Esta posición se sostuvo en 2012, bajo el argumento de que el Estado se ha limitado al no reconocer los derechos previamente adquiridos por los trabajadores antes de la implementación del mencionado decreto.

Debemos reiterar, sin embargo, que la calidad de vida; es decir, las condiciones de vida- que se obtienen a través del trabajo en consecuencia, están condicionadas por la actividad laboral que realiza la persona junto con el mantenimiento de su situación laboral frente a un contrato que vulnera sus derechos de todas las formas posibles y disminuye la calidad de vida que pueden conseguir a través de su empleo.

2.2. Pregunta de investigación general

¿De qué manera se vulnera los derechos laborales de los trabajadores sujetos al régimen especial CAS del Instituto Nacional Penitenciario de Arequipa – 2023?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1: ¿De qué manera se vulnera el derecho al trabajo de los trabajadores sujetos al régimen especial CAS del Instituto Nacional Penitenciario de Arequipa - 2023?

P.E.2: ¿De qué manera se vulnera el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores sujetos al régimen especial CAS del Instituto Nacional Penitenciario de Arequipa - 2023?

P.E.3: ¿De qué manera se vulnera los principios laborales y la progresividad laboral de los trabajadores sujetos al régimen especial CAS del Instituto Nacional Penitenciario de Arequipa - 2023?

2.4. Objetivo General

Identificar la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores sujetos al régimen especial CAS del Instituto Nacional Penitenciario de Arequipa – 2023.

2.5. Objetivos Específicos

O.E.1: Identificar de qué manera se vulnera el derecho al trabajo de los trabajadores sujetos al régimen especial CAS del Instituto Nacional Penitenciario de Arequipa – 2023.

O.E.2: Identificar de qué manera se vulnera el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores sujetos al régimen especial CAS del Instituto Nacional Penitenciario de Arequipa – 2023.

O.E.3: Identificar de qué manera se vulnera los principios laborales y la progresividad laboral de los trabajadores sujetos al régimen especial CAS del Instituto Nacional Penitenciario de Arequipa – 2023.

2.6. Justificación e importancia

Justificación teórica

Este estudio se justificó teóricamente por la relevante incidencia que el régimen CAS tiene en el país. Por tanto, fue imperativo realizar una investigación académica para esclarecer la verdadera esencia del CAS y definir su naturaleza intrínseca e indiscutible, especialmente en lo que respecta a su impacto en los derechos laborales de los trabajadores. Este enfoque permitió que la investigación propusiera alternativas y recomendaciones, contribuyendo a una comprensión más profunda de la temática de los derechos laborales de los trabajadores en el contexto social.

Justificación metodológica

El estudio adoptó una metodología cualitativa, cuya contribución teórica facilitó la exploración y descripción detallada de la problemática asociada al régimen único CAS y la vulnerabilidad de los derechos de los trabajadores. Este enfoque fue fundamental para alcanzar conclusiones precisas acerca de cómo los derechos laborales de los trabajadores del sector público en Perú están y podrían estar comprometidos bajo este especial régimen laboral. Adicionalmente, se empleó un alcance descriptivo para caracterizar las distintas situaciones que podrían surgir a raíz de la implementación del CAS. El diseño de la investigación estuvo fundamentado teóricamente, orientado a explicar el origen del problema y, de esta manera, proporcionar una base sólida para futuras investigaciones y una mejor comprensión del tema. Además, el estudio se rigió estrictamente por las normas de investigación académica, respetando la metodología científica y utilizando herramientas metodológicas que aseguran la validez y fiabilidad de los resultados obtenidos.

Justificación práctica

Esta investigación contó con un análisis profundo y pragmático, lo que permitió identificar específicamente los preceptos y principios laborales que se ven afectados por la implementación del régimen laboral CAS, así como su estructura, fundamentada en investigaciones laborales preexistentes. La relevancia de este estudio radica en que, a través de su aplicación práctica, logró evidenciar que el CAS representa un tipo de contrato laboral que incide negativamente en los derechos de los trabajadores y constituye una forma de abuso estatal hacia ellos. Adicionalmente, la investigación demostró ser funcionalmente útil, ya que las conclusiones y recomendaciones derivadas de ella posibilitaron la propuesta de medidas orientadas a prevenir la perpetuación de este régimen lesivo para los derechos laborales. Asimismo, el estudio de esta problemática sirvió para educar a las autoridades sobre la importancia de valorar y respetar los derechos laborales de los trabajadores en su interacción con el Estado, asegurando su estabilidad laboral y el respeto a su dignidad.

Esta investigación es de importancia ya que las altas Autoridades Nacionales creen una ley para que los trabajadores del Régimen CAS del INPE- Arequipa del área de seguridad, sean nombrados como servidores públicos de carrera

del Estado y se les reconozca sus derechos laborales, ya que muchos trabajadores CAS del INPE están trabajando con contratos CAS más de cinco años, sin derecho a mejorar su remuneración establecida en su contrato mediante ley específica establecida en el Régimen CAS. Otro impacto es que el régimen de CAS se anule o se derogue mediante ley emanada por el Poder Legislativo o Poder Ejecutivo para nuevas contrataciones de trabajadores penitenciarios para seguridad o para otras áreas administrativas debido a que el régimen CAS vulnera los derechos laborales de los trabajadores del INPE - Arequipa, del área de seguridad no sólo por el derecho básico a la estabilidad laboral y otros derechos laborales conexos ; sino también por el alto riesgo y el grado de peligrosidad que constituye la función penitenciaria en los Establecimientos Penales. Y finalmente un impacto tan relevante como los anteriores es que una Comisión del Congreso de la República revise la Ley Especial Penitenciaria N°29709, entrada en vigencia en el año 2014 y que a la fecha constituye una ley desfasada a la realidad social, económica y laboral de nuestros tiempos actuales de los trabajadores del INPE comprendidos en la Ley Especial Penitenciaria N° 29709.

2.7. Alcances y limitaciones

Alcances

Según Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista (2014) "dependiendo de nuestros objetivos, una investigación puede estar enfocada en diferentes alcances" (p. 99).

Alcance social. – Trabajadores que se encontraron laborando bajo el régimen CAS.

Alcance espacial o geográfico. – La investigación se realizó en la ciudad y provincia de Arequipa, departamento de Arequipa.

Alcance temporal. – La investigación se desarrolló en el año 2023.

Alcance metodológico. – Se realizó en base a la investigación de tipo básico, enfoque explicativo, descriptivo.

Limitaciones

Norea (2020) definió las limitaciones como: Situaciones de gran relevancia que impulsan el descubrimiento y otras investigaciones en profundidad sobre

un experimento en las que es posible inferir los datos clave y cómo se ha manejado cada uno de ellos (p. 40).

La presente investigación presentó como limitaciones diversos problemas que se tuvieron al momento de pedir la autorización al Director del Penal, para la aplicación de instrumentos, debido al hermetismo con que se maneja la información en el Establecimiento Penal por razones de seguridad, un claro ejemplo resulto ser la pregunta ¿Cuál era la vulneración que se cometía contra los colegas CAS de seguridad?, y tuvo que explicarse que el personal CAS realiza las mismas funciones y perciben una remuneración menor a la de los otros regímenes laborales del INPE – Arequipa, además de no tener nombramiento que les garantice estabilidad, asimismo se indicó que la investigación se realizó con fines académicos, no políticos ni sindicales. También hubo dificultades para aplicar las entrevistas al personal CAS de seguridad debido a las normas de seguridad que prohíben tomar fotos, filmar, grabar, y aplicar entrevistas dentro de las instalaciones por motivos de seguridad. En consecuencia, por sugerencia y autorización otorgada por el Director del Establecimiento Penal de Socabaya Arequipa se tomaron las fotos en el frontis, en un contexto donde se realizaba un paro nacional de los trabajadores de los tres regímenes laborales del INPE, por aumentos salariales debido al elevado costo de vida actual. Asimismo, las entrevistas se aplicaron fuera de las instalaciones del Establecimiento Penal también por motivos de seguridad; para evitar que haya malas interpretaciones por parte del área de monitoreo de cámaras del Establecimiento Penal o notas informativas al área de inteligencia de la Sede Central del INPE.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

3.1.1. Internacionales

Agudo (2020) de Ecuador llevó a cabo una investigación cuyo objetivo era analizar y evaluar las relaciones laborales entre empleados y empleadores, enfocándose en la comprensión de la legislación y la formulación de un plan para difundir entre la ciudadanía los deberes y responsabilidades que ha ido relegando el gobierno. La metodología empleada fue descriptiva y exploratoria, con un enfoque cualitativo. La muestra estudiada incluyó a 270 trabajadores, a quienes se les aplicaron encuestas y entrevistas. Los instrumentos utilizados fueron cuestionarios estructurados con preguntas cerradas y entrevistas con preguntas abiertas. Entre los resultados obtenidos, se encontró que la población está informada sobre sus derechos laborales, aunque la institucionalidad no refuerza la difusión ni provee información oportuna y correcta para que los ciudadanos puedan realizar denuncias, reclamos o consultas sobre temas laborales. Además, se identificó la necesidad de que los trabajadores, tanto del sector público como privado, estén amparados por una misma normativa legal para evitar divisiones innecesarias que afecten sus beneficios laborales. En cuanto a las conclusiones, Agudo determinó que existen vacíos jurídicos en la normativa laboral del Ministerio de Trabajo de Ecuador, lo que prolonga las controversias entre el Estado y los particulares, perjudicando a los trabajadores. La tesis también destaca que el trabajo es un derecho fundamental que debe ser protegido desde una perspectiva garantista, más allá de una visión estrictamente legalista.

Espinosa (2020) en Colombia, realizó un estudio cuyo objetivo era analizar la viabilidad de la contratación por horas en Colombia y sus efectos en el derecho laboral. Para ello, utilizó una metodología descriptiva y un enfoque cualitativo basado en la revisión de bibliografía documental. La investigación no fue experimental, y entre los instrumentos empleados se incluyeron fichas de lectura, entre otros.

Los resultados obtenidos por Espinosa apuntaron a que las condiciones de empleo se han tornado más complejas y la volatilidad del mercado laboral

perjudica a los trabajadores. Además, destacó que las medidas del gobierno para solventar la crisis de desempleo, como la tercerización laboral, atentan contra la dignidad humana y no garantizan la estabilidad laboral. La conclusión principal de Espinosa fue que la contratación por horas en Colombia podría ser utilizada indebidamente por algunos empleadores para eludir responsabilidades hacia sus trabajadores, atentando contra la estabilidad laboral. Esta modalidad de contratación resulta en la contratación de trabajadores sin garantías. El investigador resaltó la necesidad de que los trabajadores, tanto del sector público como privado, estén amparados por una misma normativa legal para evitar divisiones innecesarias que afecten sus beneficios laborales. Finalmente, Espinosa concluyó que existen vacíos jurídicos en la normativa laboral del Ministerio de Trabajo de Colombia, los cuales generan controversias entre el Estado y los particulares, perjudicando a los trabajadores en sus derechos laborales.

Ariza (2019) en Colombia realizó un estudio con el propósito de identificar las principales formas de vulneración de los derechos laborales de los trabajadores colombianos y examinar sus posibles efectos negativos generales. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo y se enfocó teóricamente en explorar y describir la problemática relacionada con el régimen único CAS y la vulnerabilidad de los derechos de los trabajadores, temática central de su estudio.

La metodología inductiva fue la elegida por la investigadora, quien aplicó técnicas de investigación documental y consultó fuentes académicas. Según la definición de PREALC utilizada por el DANE, la población estudiada representó aproximadamente cinco millones de trabajadores, es decir, el 47,7% de la población ocupada en las 23 ciudades principales y sus áreas metropolitanas, según datos del Observatorio Laboral LaboUR de 2018. Las herramientas utilizadas por Ariza incluyeron la revisión de informes, actas y boletines emitidos por entidades pertinentes, así como el análisis de diversos medios de comunicación. Los hallazgos de la investigación revelaron que las violaciones más comunes son las relacionadas con la jornada máxima legal (26%) y las normas de seguridad y salud en el trabajo (24%). Además, se identificó que, a pesar de las políticas para reducir el desempleo, la alta informalidad sigue siendo un problema significativo en la economía del país.

En conclusión, Ariza encontró que las jornadas laborales prolongadas, combinadas con la disminución de la motivación debido a la jornada estándar, así como las infracciones a las normas de seguridad y salud, la ausencia de beneficios sociales y las restricciones a los derechos sindicales, disminuyen considerablemente la capacidad de los trabajadores para desempeñar sus labores de manera efectiva.

Cherrez (2021) en Ecuador llevó a cabo un estudio cuyo objetivo era determinar, mediante un enfoque jurídico, filosófico y crítico, por qué el uso no autorizado de contratos de servicios profesionales compromete los derechos de los trabajadores amparados por la Constitución de la República del Ecuador. Utilizando un método inductivo-deductivo, el estudio involucró a 19 participantes, incluyendo personas con contratos de servicios profesionales, jueces de la Unidad Judicial del Trabajo en el Cantón Riobamba y abogados que han defendido a trabajadores con derechos vulnerados. Como herramientas de investigación, Cherrez utilizó guías de entrevista y cuestionarios. La conclusión principal a la que llegó el investigador fue que los derechos de los trabajadores están reconocidos como inalienables tanto en la Constitución de la República del Ecuador como en varios tratados internacionales. El propósito de estos acuerdos es proteger al individuo que busca satisfacer sus necesidades básicas a través del trabajo. Sin embargo, debido a la posición desventajosa del trabajador frente al empleador, se ve obligado a tomar decisiones que podrían poner en riesgo sus derechos constitucionales y laborales.

Sinalín (2021) en Ecuador realizó una investigación cuyo objetivo era evaluar el nivel de vulnerabilidad jurídica a través del análisis de casos prácticos y llevar a cabo un análisis jurídico crítico sobre el despido intempestivo y su impacto en la vulneración de los derechos de los trabajadores extranjeros. Para ello, se aplicaron métodos como el lógico inductivo, la interpretación analítica y la interpretación histórica.

La muestra del estudio consistió en 98 participantes a quienes se les administró un cuestionario como parte de la investigación. Los instrumentos principales fueron encuestas, y la conclusión final a la que llegó el investigador fue que los trabajadores extranjeros en Ecuador gozan de los mismos

derechos que los ciudadanos ecuatorianos, independientemente de si poseen o no una identificación legalmente válida.

La investigación de Sinalín destacó que el Estado ecuatoriano se esfuerza por asegurar que tanto los trabajadores nacionales como los extranjeros sean tratados con igualdad y respeto. Esto incluye la protección de los derechos de los trabajadores extranjeros, incluso en situaciones donde estos no dispongan de una visa de trabajo, subrayando la importancia de no vulnerar sus derechos bajo ninguna circunstancia.

3.1.2. Nacionales

Céspedes (2019) en Lima llevó a cabo un estudio con el objetivo de evaluar la vulnerabilidad jurídica laboral en el contexto del régimen único de contratación CAS en la Corte Superior de Lima Norte. La población estudiada incluyó a 27 empleados de esta Corte, a quienes se les aplicó una encuesta para recopilar datos. La metodología adoptada por Céspedes fue de tipo aplicado o puro, y el diseño de la investigación fue descriptivo, transversal o transaccional. Como herramienta principal, se utilizó la encuesta, y para la prueba de hipótesis se midieron los niveles de las variables empleando software de análisis estadístico como SPSS y Excel.

El hallazgo más significativo del estudio de Céspedes fue la constatación del alto grado de vulnerabilidad en la legislación laboral bajo el régimen de contratación CAS de la Corte Suprema de Lima. Además, se identificó un nivel elevado de vulnerabilidad en el CAS de la Corte Superior de Lima Norte. Estos resultados ponen de manifiesto las deficiencias y los riesgos asociados al régimen CAS en el ámbito de la administración de justicia en Lima.

Ortiz (2021) en Lima realizó una investigación con el objetivo de analizar el impacto del Decreto Legislativo N° 1057 sobre los derechos laborales de los trabajadores de limpieza municipal en el año 2020 en la Municipalidad de Barranco. La metodología aplicada fue la inductiva-deductiva, caracterizada por ser un diseño de tipo socialmente justificable, de nivel explicativo y no experimental. La población estudiada consistió en 135 trabajadores de limpieza municipal contratados bajo el régimen CAS, de los cuales 60 se ocupaban en labores de limpieza pública. Los resultados de la investigación indicaron que el Decreto Legislativo N° 1057 podría tener efectos negativos en los derechos laborales de estos trabajadores, quienes están sujetos a la

estructura salarial del sector privado en la Municipalidad de Barranco. La conclusión de Ortiz, basada en evidencia estadística, confirmó la existencia de una correlación o relación causa-efecto entre el Decreto Legislativo N° 1057 y los derechos laborales de los trabajadores de limpieza pública municipal. Esta correlación se demostró con un Chi cuadrado de Pearson de 28.421 y un valor p (Sig.) de 0.000, estableciendo una correlación significativa entre ambos factores y confirmando la hipótesis alternativa H_a0 . Por lo tanto, se concluyó que el Decreto Legislativo N° 1057 tiene un efecto negativo en los derechos laborales de los trabajadores de limpieza pública municipal sujetos al régimen laboral del sector privado en la Municipalidad de Barranco en el año 2020.

Rojas (2021) en Chachapoyas enfocó su investigación en los derechos laborales que se vieron afectados cuando TOM fue contratada por la Municipalidad Provincial de Chachapoyas (MPCh). Utilizando un enfoque analítico y descriptivo-comparativo, la metodología de la investigación se centró en evaluar los 54 contratos escritos firmados en los años 2017 y 2018, que sirvieron como muestra representativa. Los instrumentos empleados incluyeron una ficha de observación y dos fichas de análisis documental. Entre los resultados destacados de la investigación, se encontró que Paraguay figura como uno de los países con menor protección laboral, mientras que Chile se posiciona como uno de los líderes en la regulación y protección amplia de los derechos de los trabajadores municipales, ocupando el segundo lugar en esta categoría. Al analizar los contratos, se determinó que la MPCh no cumplió con las disposiciones del inciso dos del artículo 37 de la Ley N° 27972. Como resultado de esta investigación, Rojas concluyó que diversos derechos laborales están en riesgo, incluyendo la estabilidad laboral, el pago de beneficios sociales como vacaciones anuales (30 días), compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, asignación familiar, seguridad social e indemnizaciones. Esto se debe a la contratación de trabajadores bajo condiciones oportunistas en la MPCh durante los años 2017 y 2018.

Vargas (2018) en Lima realizó una investigación con el objetivo de determinar si el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) afecta el principio de igualdad de los trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres en el año 2017. La metodología empleada incluyó un enfoque

cuantitativo, el uso de cuestionarios, el análisis de documentos legales y la consulta de fuentes secundarias. La población estudiada se compuso de cuatro servidores públicos de la División de Recursos Humanos que respaldaron la hipótesis del investigador, junto con tres abogados laboristas y tres abogados constitucionalistas. Las herramientas de investigación utilizadas fueron guías de entrevista y cuestionarios. Los resultados revelaron que el régimen CAS constituye una amenaza directa al principio de igualdad de los trabajadores en la Municipalidad de San Martín de Porres en el año 2017. Esta vulneración se manifiesta de manera indirecta, ya que los derechos de los trabajadores son reconocidos solo parcialmente bajo el régimen CAS en comparación con otros regímenes existentes en la administración pública. La investigación de Vargas, por lo tanto, resalta las desigualdades inherentes al régimen CAS y su impacto en los derechos laborales dentro de la administración municipal.

Romero (2019) en Ayacucho llevó a cabo un estudio con el objetivo de examinar la relación entre el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de Ayacucho en 2018, enfocándose en aspectos de igualdad y dignidad. La metodología empleada fue de naturaleza cuantitativa, y el diseño de la investigación se basó en un enfoque descriptivo correlacional, utilizando el método estadístico Chi-cuadrado (X^2) para determinar la asociación entre las variables. La población de estudio abarcó a 60 empleados con formación jurídica que trabajaban en el Tribunal Supremo. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron encuestas y cuestionarios. Los resultados indicaron que el 56,7% de los trabajadores consideraba que en su lugar de trabajo no se respetaban adecuadamente su derecho a la igualdad y al respeto, y un porcentaje similar opinaba que el método de contratación bajo el régimen CAS era inadecuado. Estos hallazgos sugirieron que el régimen CAS compromete frecuentemente los derechos legales de los trabajadores a recibir un salario justo y a trabajar en condiciones dignas. La conclusión de la investigación de Romero reveló que existe una relación directa moderada entre las variables estudiadas. Esta conclusión se apoya en el valor de Chi-cuadrado obtenido de 22,306; sin embargo, dado que el valor de p es 0,00 (menor a 0,05), se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis

nula, reafirmando la asociación significativa entre el régimen CAS y el impacto en los derechos de igualdad y dignidad de los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de Ayacucho.

3.1.3. Locales o regionales

Salinas (2019) en Arequipa llevó a cabo una investigación con el objetivo de identificar los factores que influyen en la contratación de recursos humanos bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en la Ugel la Unión. La metodología empleada fue el método científico, combinando enfoques cualitativos y cuantitativos, y el diseño fue de tipo descriptivo. La población estudiada incluyó un total de 48 trabajadores, de los cuales 21 estaban contratados bajo la modalidad CAS. Los instrumentos utilizados en la investigación fueron la participación directa y formatos de encuesta. Los resultados obtenidos revelaron que, de las 43 preguntas aplicadas, 31 arrojaron respuestas negativas, evidenciando un desconocimiento significativo de la ley en lo referente al régimen CAS. Asimismo, se detectó una falta de acuerdo con la ley CAS y un desconocimiento de los derechos, deberes y obligaciones del personal contratado bajo esta modalidad. La conclusión a la que llegó Salinas en su estudio fue que la contratación de servidores bajo el régimen CAS no establece condiciones de trabajo ni actividades laborales acordes con los requerimientos de estos trabajadores. Además, se identificó una desnaturalización del régimen CAS, la cual se produce en función del régimen de la entidad, basándose en los Decretos Legislativos 728 y 276. Este hallazgo subraya la importancia de revisar y ajustar las prácticas de contratación bajo el régimen CAS para garantizar que se respeten los derechos y necesidades de los trabajadores.

Ramírez (2022) en Arequipa realizó una investigación cuyo objetivo principal fue examinar la relación entre los contratos de trabajo y la exclusión de beneficios laborales en la modalidad de trabajo a tiempo parcial en el derecho laboral peruano. Para ello, se adoptó un enfoque cuantitativo, siguiendo una metodología basada en el análisis de fenómenos, que propuso un estudio descriptivo correlacional con una muestra de 55 trabajadores. El instrumento principal utilizado en la investigación fue un cuestionario, para el cual se elaboraron diez preguntas de confianza para cada variable independiente. Estas preguntas fueron sometidas a pruebas de fiabilidad, estableciendo que

un resultado igual o superior a 0,7 indica una validación adecuada por expertos que confían en las pruebas. A través del uso de estadísticas descriptivas para cada variable e ítem, y de estadísticas inferenciales para probar la hipótesis y alcanzar los demás objetivos del estudio, los investigadores llegaron a una conclusión clave: lograron determinar que existe una relación entre los contratos de trabajo y la exclusión de beneficios laborales bajo la modalidad de contrato de servicios parciales en la legislación laboral peruana, específicamente en Arequipa durante el año 2020. Este hallazgo es relevante para entender las dinámicas laborales y los derechos de los trabajadores en contextos de empleo a tiempo parcial en Perú.

Chambi (2021) en Arequipa centró su investigación en examinar el impacto de los contratos bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en los principios de empleo en el sector público, en particular, cómo afectan los principios de mérito y competencia en las prácticas de contratación. La metodología adoptada fue fundamental, no experimental, transversal, explicativa, cualitativa, y combinó el trabajo de campo con el análisis documental. La población de estudio se centró en la ciudad de Arequipa, y se entrevistó a diez especialistas en derecho laboral para comprender la perspectiva de los pobladores sobre este tema. Los hallazgos de la investigación de Chambi revelaron que los trabajadores con contratos CAS indefinidos no ingresaron a la fuerza laboral a través de un concurso público para una plaza indefinida, lo cual atenta contra el principio de mérito y capacidad. Además, no se llevaron a cabo evaluaciones de méritos, capacidades o tiempo de servicio antes de ofrecer contratos indefinidos a personal CAS. Se identificó también que en la empresa no existen políticas de retribución, promoción o ascenso dentro del sistema de empleo CAS. La conclusión de la tesis de Chambi fue que el sistema CAS mina el principio de igualdad, ofrece protecciones laborales más débiles en comparación con otros sistemas, discrimina a las personas basándose en sus capacidades y viola los principios de mérito y equidad en el lugar de trabajo. Este estudio resalta la importancia de revisar y mejorar el sistema CAS para asegurar que se respeten los principios de igualdad, mérito y competencia en el sector público. Núñez (2019) en Arequipa llevó a cabo una investigación con el objetivo de analizar el impacto de la hostilidad y el acoso laboral en los empleados del

sector público, específicamente en la Sección de Administración de Instalaciones y Limpieza de la Universidad Nacional de San Agustín (UNSA). El estudio se caracterizó por ser descriptivo, no experimental y de aplicación práctica. El foco de la investigación estuvo en el departamento de Conserjería y Limpieza de la UNSA, donde trabajan 140 personas, incluyendo estudiantes (mujeres y hombres) y personal de diversos departamentos. La universidad, con una historia de más de 180 años, cuenta actualmente con aproximadamente 1.500 profesores, 1.400 empleados administrativos y atiende a casi 30.000 estudiantes en distintos niveles de enseñanza superior. Los resultados del estudio de Núñez confirmaron la hipótesis inicial de que existe un nivel de hostilidad o acoso laboral que varía de leve a moderado en la Universidad Nacional Autónoma de San Agustín de Arequipa. Este hallazgo es significativo, ya que resalta la necesidad de abordar y mitigar las prácticas de hostilidad y acoso laboral para mejorar el ambiente de trabajo y asegurar el bienestar de los empleados en el ámbito académico y administrativo de la institución.

Fajardo (2022) en Arequipa realizó una investigación con el objetivo de determinar en qué medida el uso de órdenes de compra en el sector público de salud afecta los derechos de los trabajadores. Para ello, se adoptó un enfoque cualitativo y se aplicó un método deductivo junto con un diseño descriptivo correlacional. El estudio utilizó 40 órdenes de compra emitidas por la entidad en estudio para definir la población y la muestra. La selección de la muestra no fue aleatoria, sino por conveniencia. Se llevó a cabo una revisión sistemática de las órdenes de compra, analizándolas tanto en su superficie como en profundidad. Los resultados revelaron que las órdenes de compra no solo se utilizan para actividades temporales, sino también para actividades de carácter permanente. Esto sugiere la posibilidad de que, ante la presencia de otros elementos típicos de una relación laboral, se estén encubriendo relaciones laborales indefinidas detrás de los contratos de órdenes de compra. Además, se constató que las condiciones de contratación bajo estas órdenes son comparables a las de los contratos de locación de servicios. La conclusión de Fajardo fue que el uso de órdenes de compra para la contratación de personal es una práctica común. Sin embargo, esta modalidad deja a los empleados en una situación vulnerable, al no poder acceder a prestaciones

laborales ni seguridad en el empleo, efectos que son similares a los observados en los establecimientos de servicios, ya prohibidos en el sector público. Este hallazgo destaca la importancia de revisar y posiblemente reformar las prácticas de contratación en el sector de salud pública para garantizar la protección y los derechos de los trabajadores.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Contratación laboral

Espinosa (2020) discutió la naturaleza y las implicaciones de los contratos de trabajo, destacando que representan un acuerdo entre un empleador y un empleado que establece los términos del empleo y la obligación del empleador de compensar al empleado por sus servicios. Tras superar el período de prueba, un trabajador en Perú puede obtener cierta seguridad económica, beneficios sociales y estabilidad laboral mediante un contrato de trabajo legalmente vinculante. Sin embargo, Espinosa señaló que la seguridad laboral debe considerarse relativa y no absoluta, debido a la deficiente regulación de los contratos de trabajo en el país.

Espinosa también resaltó la peligrosidad de tener diversos regímenes de contratación laboral. Por un lado, los contratos de trabajo convencionales confieren al trabajador ciertos derechos y beneficios, estableciendo una relación contractual que facilita la reivindicación de derechos en caso de conflictos laborales. Por otro lado, están los contratos bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), que aunque parecen contratos de trabajo, no lo son en realidad. En estos casos, la parte contratada no es considerada como un trabajador sino más bien como un servidor con un conjunto limitado de derechos. Estas personas, aunque no tienen una relación laboral formal con el empleador, se encuentran subordinadas a la entidad que las contrata. Este análisis pone de relieve la complejidad y los desafíos que enfrentan los trabajadores bajo diferentes regímenes de contratación en Perú, especialmente en lo que respecta a sus derechos y protecciones laborales.

El contrato de trabajo es esencial en las relaciones laborales, actuando como un acuerdo entre el empleador y el trabajador, donde el trabajador se compromete a realizar ciertas tareas a cambio de una compensación monetaria o de otro tipo. Este contrato es vital para el correcto funcionamiento del mercado laboral, ya que especifica las condiciones bajo las cuales se realizarán las tareas asignadas por el empleador. Además, establece los derechos y obligaciones de ambas partes y sirve como un mecanismo de

control importante en casos de incumplimiento o desacuerdo, facilitando la intervención judicial si es necesario.

Cada relación laboral debe formalizarse mediante un contrato, constituyendo un acuerdo por el cual el trabajador presta servicios bajo el control y dirección del empresario a cambio de una remuneración. Arévalo (2021) señala que el contrato de trabajo implica un acuerdo de voluntades donde el trabajador se compromete a prestar sus servicios de manera remunerada, mientras que el empleador tiene la responsabilidad de pagar la remuneración y posee la facultad de dirigir, supervisar y sancionar los servicios prestados.

Es crucial destacar que el derecho laboral busca proteger a los empleados, contrarrestando la desigualdad inherente en la relación entre empleador y empleado. Su objetivo es evitar o prevenir la imposición de condiciones de trabajo inadecuadas o insalubres. La relación jurídica que surge del contrato de trabajo, basada en la voluntad del trabajador y del empresario, es para la prestación de un servicio lícito a cambio de una retribución. Esta protección se refleja en la mayoría de las normativas laborales y se destaca particularmente en el artículo 23 de la Constitución Política, que prioriza la protección del empleo en sus diversas modalidades.

Estos acuerdos bilaterales o multilaterales, que detallan los términos bajo los cuales un colaborador llevaría a cabo las tareas que se le asignen en sus respectivos campos, se conocen como contratos de trabajo. Los derechos y obligaciones resultantes para las partes se convierten en una prueba jurídica crucial en caso de desacuerdo o incumplimiento.

Todo contrato de trabajo incluye una serie de derechos y responsabilidades para ambas partes. Estos derechos y responsabilidades tienen el doble propósito de garantizar que el trabajo se realice de una manera mutuamente acordada y predeterminada, así como de respetar los derechos y protecciones legales del trabajador.

El concepto de contrato de trabajo, aunque no esté definido de manera uniforme en la literatura normativa, se encuentra delineado en ciertas disposiciones legales. Según el artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que regula el sistema de trabajo privado en Perú, se presume la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado en toda relación remunerada y de prestación subordinada de servicios, a menos que se

demuestre lo contrario. Esta norma abarca los elementos esenciales de los contratos de trabajo, aplicables tanto a contratos de duración indefinida como a aquellos de duración determinada.

De acuerdo con el artículo 23 de la Constitución Política del Estado, nadie está obligado a trabajar sin remuneración o sin su consentimiento voluntario, y los trabajadores deben estar protegidos de cualquier forma de represalia. En este sentido, todo contrato de trabajo implica un acuerdo legalmente vinculante entre dos partes: el empleador y el empleado. Este contrato establece una relación jurídica laboral en la que el trabajador se compromete a realizar un trabajo, ya sea físico o intelectual, bajo términos de subordinación y dependencia, mientras que el empleador se obliga a proporcionar una compensación, generalmente en forma de salario.

Este marco legal refleja la importancia de la voluntariedad y la remuneración en las relaciones laborales, asegurando que los trabajadores reciban una compensación justa y protegiendo sus derechos fundamentales en el ámbito del empleo.

3.2.1.1. Tipos de contratos

Los contratos de trabajo pueden clasificarse de distintas maneras:

Los acuerdos entre un empresario y un empleado son verbales. No existen pruebas que respalden el vínculo. En caso de incumplimiento, esto supone un riesgo.

En los Acuerdos escritos, existen casos en que la ley obliga a la existencia de un contrato de trabajo en determinados supuestos.

a. Según su duración: Los contratos pueden ser indefinidos o limitarse a un plazo determinado o a un conjunto de prestaciones.

• **Término fijo:** El contrato finaliza en una fecha concreta, aunque puede renovarse automáticamente o en circunstancias especiales. El acuerdo laboral escrito entre un empresario y un trabajador por un periodo de tiempo determinado se conoce como contrato de duración determinada. Cuando se firma un contrato de duración determinada, es fundamental especificar al

mismo tiempo la duración del mismo ya que, de no hacerlo, se entenderá que el contrato es por tiempo indefinido. En este sentido, es importante recordar que un contrato de duración determinada en el caso de Bolivia es un tipo único de acuerdo laboral. Como tal, debe cumplir con ciertos requisitos y condiciones y ser presentado ante el Ministerio de Trabajo.

- **Término indefinido:** La duración del contrato es indefinida; las partes pueden prolongarlo de mutuo acuerdo durante el tiempo que consideren oportuno.
- **Por obra:** La duración del contrato vendrá determinada por la realización de un determinado trabajo o tarea (la "obra").
- **Temporal o transitorio:** Los contratos temporales o de corta duración se realizan para cubrir una necesidad coyuntural, como cuando hay que sustituir a un trabajador por baja de maternidad, cuando aumenta la demanda en una determinada época del año, cuando alguien se va de vacaciones, etc.

3.2.1.2. Elementos esenciales del contrato de trabajo.

Las características de un contrato de trabajo son cruciales para establecer una relación laboral clara y justa entre el empleador y el empleado. A pesar de que los contratos pueden variar en forma, existen varios componentes esenciales que suelen estar presentes en todos ellos:

- **Identificación de las Partes:** Incluir los nombres, apellidos, direcciones y documentos de identidad de las partes que firman el contrato.
- **Fecha de Inicio y Duración de la Relación Laboral:** Debe especificarse la fecha de inicio de la relación laboral y su duración, incluso en casos de contratos de duración determinada.
- **Domicilio de la Empresa:** Indicar el lugar donde el trabajador desempeñará sus funciones, generalmente cercano al centro de trabajo.
- **Descripción del Puesto:** Incluir una descripción básica del puesto de trabajo, su categoría o grupo profesional y las principales responsabilidades asociadas.

- Salario y Complementos Salariales: Detallar el importe del salario inicial y cualquier complemento salarial, incluyendo pagas extras como las de vacaciones o fin de año.
- Horario: Establecer la duración y desglose de la jornada laboral.
- Beneficios: Incluir detalles sobre la duración de las vacaciones y otros beneficios.
- Plazos: Definir los plazos dentro de los cuales debe concluirse un contrato y las responsabilidades tanto del trabajador como del empresario al respecto.
- Convenio Colectivo: Si aplica, indicar el convenio colectivo que rige el contrato.

Adicionalmente, muchos contratos de trabajo incluyen un período de prueba, durante el cual el empleado debe demostrar su idoneidad para el puesto. Durante este período, el empleador puede rescindir el contrato sin necesidad de indemnizar al trabajador, siempre y cuando se realice antes de la finalización del periodo de prueba. Este componente, aunque común, no es obligatorio en todos los contratos de trabajo. Estas características aseguran que ambas partes tengan claridad sobre sus derechos y obligaciones, contribuyendo a una relación laboral equitativa y transparente.

3.2.1.3. Características esenciales del contrato de trabajo.

Las características que diferencian un contrato de trabajo de otros tipos de contratos, como los civiles, comerciales o administrativos, son fundamentales para comprender su naturaleza única. Estas características reflejan cómo un contrato de trabajo se distingue en términos de sus compromisos, derechos y obligaciones. Algunas de estas características son:

Cabrejos (2018) proporcionó un análisis detallado de las características esenciales de los contratos de trabajo, destacando varios principios fundamentales que los rigen:

- Autonomía de Voluntad: Según la Constitución Política de 1993, este principio otorga a los individuos la capacidad legal de tomar decisiones en el ejercicio de su derecho a contratar. Si bien ciertos términos contractuales están regulados por leyes específicas (como el derecho a vacaciones y gratificación), otros quedan a discreción de las partes dentro

de parámetros legales (por ejemplo, la compensación y el horario de trabajo, sujetos a ciertas restricciones legales).

- **Consensualidad:** Los contratos de trabajo se perfeccionan mediante la autorización expresa de las partes y se forman por la unión de voluntades del empleador y el trabajador. Dependiendo del tipo de contrato, este puede requerir declaraciones verbales (habladas o tácitas) o escritas que cumplan con los requisitos formales establecidos por la ley.
- **Buena Fe:** El principio de buena fe obliga tanto al empleador como al trabajador a actuar con honestidad, fidelidad y honradez en todas sus relaciones contractuales. Este principio se aplica tanto en la firma del contrato como durante su ejecución.
- **Sujetos del Contrato Laboral:** En un contrato de trabajo, el sujeto siempre es una persona natural (hombre o mujer adulto) que ofrece servicios a cambio de una remuneración por cuenta del empleador. Esto se diferencia de los contratos en el ámbito civil, comercial y otros, donde pueden haber más de dos partes involucradas.
- **Objeto del Contrato de Trabajo:** El objeto es la prestación de servicios personales realizados de manera subordinada por el trabajador a cambio de una compensación y beneficios adicionales, acordes con la legislación laboral y el tipo de contrato. La duración del contrato puede ser fija o indefinida, con la posibilidad de que sea a plazo fijo según la ley general de contratos.

Estas características subrayan cómo los contratos de trabajo en el ámbito laboral peruano están diseñados para proteger los derechos y deberes tanto de los trabajadores como de los empleadores, dentro de un marco legal que promueve la equidad y la transparencia en las relaciones laborales.

3.2.2. Contratación Administrativa de Servicios – CAS.

3.2.2.1. Generalidades sobre el CAS.

La presente disertación, realizada por Fajardo (2022), tiene como finalidad analizar la Sección 1 del Decreto Legislativo N° 1057, que instituye y norma el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en el ámbito del empleo público peruano. Para este propósito, se examinará la

razón de ser de dicho Régimen Especial de CAS, utilizando como punto de referencia tanto la situación actual del empleo público como la propuesta formulada por la Comisión Multisectorial. Posteriormente, se procederá a una evaluación general del Régimen en su totalidad, realizando una comparación con los Decretos Ley N° 276, N° 281475 y N° 1024.

Aunque el CAS no se configura como un contrato de locación de servicios sino como un régimen distinto, contemplando derechos laborales que excluyen los servicios no personales y evitando así la contratación irregular de personal, su inaplicabilidad al sector privado no altera su naturaleza específica en el ámbito público.

Paredes (2021) señaló que las condiciones laborales otorgadas bajo el régimen CAS son de índole laboral, por lo que no se justifica la existencia de un sistema diferenciado que genera trabajadores de categoría secundaria, en contraposición al servidor típico de planta. De este modo, el Decreto Legislativo N° 1057 podría estar comprometiendo el derecho a la igualdad y el principio de no discriminación, consagrados en la Constitución Política del Estado, al no establecer criterios normativos que justifiquen su temporalidad y al carecer de fundamentos racionales para dicho trato diferenciado.

El régimen CAS, regulado con una naturaleza única o situación jurídica que doctrinariamente se denomina "Trabajo excluido o no laborado", a pesar de consistir en una prestación personal, subordinada y remunerada, y contener inequívocamente una relación laboral, se encuentra excluido injustamente, por mandato legal no legítimo, del ámbito de protección plena del Derecho Constitucional al Trabajo.

El artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1057 define el régimen CAS como una modalidad propia del derecho administrativo y exclusiva del Estado, regulada por dicha norma y ajena a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen de la actividad privada o a otras normativas que regulen carreras administrativas especiales.

Castro (2022) describió el artículo 1 del Reglamento del CAS, el cual establece que es una modalidad de contratación administrativa y privada del Estado, vinculando a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma. Las prestaciones y obligaciones definidas por el Decreto Legislativo N° 1057 se aplican exclusivamente a las partes y están

sujetas al derecho público, aproximándose a los principios que motivan la carrera administrativa y asegurando la observancia de los principios de mérito, capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo en la administración pública.

El CAS se caracteriza como una forma contractual específica de la Administración Pública, privativa del Estado, que une a una Entidad Pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma, sin que esto implique un vínculo laboral con la entidad.

La Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, y demás normas generales que regulan la Función Pública, establecen los límites de ingresos mensuales, la responsabilidad administrativa funcional y los principios, deberes, obligaciones e incompatibilidades que rigen la Función Pública.

Castro (2022) expuso que, en el Perú, el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) no tiene un antecedente directo. Este régimen fue instaurado para contrarrestar las repercusiones adversas generadas por los contratos de servicios no personales. Se deben considerar los términos contractuales en el contexto de la precariedad del empleo público y la propuesta de la comisión interdisciplinaria establecida por el Auto Supremo N° 004-2001-TR. De acuerdo con el art. 22° de la Constitución Política del Perú de 1993, el trabajo es tanto un deber como un derecho fundamental, siendo esencial para el bienestar social y la autorrealización personal.

Por otro lado, Cabrejos (2018) señaló que la necesidad de reconocer derechos individuales y laborales al personal que se desempeñaba en el sector público bajo contratos de servicios no personales condujo a la instauración del CAS. La intención del gobierno peruano fue crear una normativa para poner fin a las desigualdades de larga data en el ámbito laboral. Sin embargo, esta medida continuó excluyendo la existencia de una relación laboral formal entre empleador y empleado. Como resultado, los empleados que brindaban servicios mediante prestaciones no personales no se consideraban titulares de una relación contractual formal. Esto aumentaba la inseguridad laboral, ya que los empleados no podían conocer ni reivindicar sus derechos sin una relación laboral formal, impidiéndoles acceder a las prestaciones

correspondientes. En consecuencia, estos puestos de trabajo eran regulados por una normativa que no protegía adecuadamente los derechos laborales, lo que resultaba en una mayor incertidumbre laboral en lugar de proporcionar seguridad.

3.2.2.2. Regulación jurídica.

La necesidad de la regulación del CAS surgió de los antecedentes perjudiciales que experimentó la administración del Gobierno nacional después de la administración de Alberto Fujimori, incluidos los despidos masivos en las agencias estatales y la imposibilidad de contratar personal bajo un régimen laboral debido a una ley anterior preexistente. En consecuencia, se hizo necesaria la contratación de personal especializado para la cobertura de los diferentes cargos o puestos de trabajo, siendo necesaria la promulgación del D.L. N° 1057, que destacaba ante todo la condición de los trabajadores de "Servicios No Personales" y sus electores.

El Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos y Perú tuvo implicancias en la promulgación del Decreto Legislativo N° 1057 y su respectivo reglamento. Como resultado, el Congreso de la República del Perú, mediante la Ley N° 29157, otorgó facultades al Poder Ejecutivo para legislar durante un plazo de ciento ochenta (180) días con el objetivo de implementar dicho tratado y su Protocolo de Enemistad.

El régimen CAS está regulado por el derecho público y únicamente confiere a las partes los beneficios y obligaciones estipulados en el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM. Dicho régimen no se encuentra sujeto a las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276, relativo a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneración del Sector Público, ni a la Ley del Trabajo Laboral de la Actividad Privada, ni a ninguna otra ley especial de empleo de carrera. Específicamente, se señala que, al no tratarse de ninguna de las leyes laborales vigentes en Filipinas (las Reglas de Empleo Público y Actividad Privada), se configura un acuerdo contractual con particularidades como ciertos "beneficios", incluyendo un máximo de 48 horas de servicio por

semana, un descanso semanal de 24 horas y un descanso anual de 30 días naturales.

Históricamente, el concepto de ubicación de servicios se transformó, dando lugar al término "Servicios No Personales", usado para describir a quienes prestaban servicios bajo subordinación y sin capacidad para renunciar a su posición contractual. Con el tiempo, este concepto se adaptó dentro de los servicios (no autónomos) prestados en el aparato estatal, generando una relación de subordinación y/o dependencia del trabajador con la entidad donde desarrollaba sus servicios, incluyendo un horario de ingreso, salida y refrigerio, así como el uso de mobiliario e insumos proporcionados por la entidad.

Debe destacarse que, aunque los contratos por servicios no personales suscritos no formaban parte de la carrera administrativa y no generaban vinculación laboral según lo estipulado en los contratos, la Administración Pública necesitó contratar personal a pesar de las restricciones presupuestales y legales existentes. Estos contratos creaban ciertas responsabilidades sin reconocer derechos laborales como vacaciones, seguro médico, compensación por tiempo de servicio, pensión, entre otros. Sin embargo, los fueros jurisdiccionales comenzaron a reconocer estos derechos aplicando el principio de primacía de la realidad, en concordancia con el control difuso amparado por el artículo 138 de la Constitución Política del Estado. Así, se evidenciaban las características jurídicas de un contrato de trabajo en los contratos por servicios no personales. Posteriormente, con la aprobación de la Ley N° 29849 en marzo, presentada como dictamen por el diputado Justiniano Apaza Ordoñez y promulgada por el presidente Ollanta Humala, se marcó una diferencia significativa con el Decreto Legislativo No. 1057. Esta ley reconoce todos los derechos de los trabajadores, tanto individuales como colectivos, que anteriormente no eran reconocidos bajo el régimen CAS. Su eliminación representa un paso crucial en el proceso de regularización de la situación laboral de una parte importante de los trabajadores públicos.

3.2.2.3. Finalidad y Objeto del Régimen Especial de CAS.

Ariza (2019) indicó que de acuerdo con la determinación legislativa del reglamento objeto de revisión, el régimen CAS, tiene por objeto garantizar determinados estándares de la función pública. Ahora bien, será necesario reiterar que lo que el CAS define como objeto de esta fórmula contractual se refiere, ante todo, a la finalidad del contrato específicamente identificada para la información estatutariamente privilegiada.

La finalidad del CAS no debe valorarse de forma aislada porque hacerlo llevaría a entenderlo como una relación únicamente civil y cerrada por el derecho estatutario, así como la realización de actividades laborales continuadas y en curso, sin tener en cuenta la pretensión de la doctrina.

Agudo (2020) expresó que es cierto que los CAS han superado a los SNP en cuanto a reconocimiento de los derechos de los trabajadores en los últimos años. La característica de la contratación, ya sea a través de un CAS o de un SNP, es la ilegalidad, porque viola los derechos de los trabajadores a la igualdad de protección ante la ley y a un trato justo en el lugar de trabajo. En consecuencia, no podemos confiar en una persona cuya única motivación es extraer su autonomía a costa de ser un empleado.

3.2.2.4. Naturaleza Jurídica del CAS.

Céspedes (2019) abordó la naturaleza jurídica del régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) iniciando su análisis con la definición otorgada por el Decreto Legislativo N° 1057, que se encuentra en su acápite terciario, y en el primer acápite de su reglamento de aplicación, aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM. El estudio plantea la cuestión de si la sola declaración de la ley es suficiente para convertir todos los contratos de servicios no personales previamente suscritos por las instituciones estatales al ámbito del derecho administrativo y su transformación en CAS, incluyendo las características que emergen desde el momento de tal conversión. Se argumenta que no es posible reconstruir las relaciones originadas bajo contratos de servicios no personales, ya que estas eran de facto verdaderas

relaciones laborales, involucrando el cumplimiento de una jornada laboral, la subordinación y la prestación de servicios personales.

El primer artículo del reglamento del CAS, bajo el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, establece que este régimen especial pertenece claramente al derecho administrativo. Esta característica le confiere una exclusividad jurídica frente a otros regímenes de contratación. Sin embargo, Céspedes sostiene que, dado el cumplimiento de las normas establecidas en la Constitución Política del Estado, es necesario reconocer a los contratados bajo la modalidad CAS los beneficios y derechos típicos de cualquier relación laboral. Este argumento se basa en la observación de que la naturaleza jurídica del régimen CAS no le permite clasificarse dentro del derecho administrativo, dada la presencia de los tres elementos característicos de una relación laboral, aunque no se le otorgue la categoría correspondiente.

En cuanto al tercer elemento de subordinación, se entiende que está presente en el régimen CAS, dado que la normativa alude al carácter no autónomo de la prestación del servicio, lo que implica un reconocimiento tácito de la relación de dependencia entre el empleador y el trabajador. Es paradójico que con la implementación del régimen CAS se hayan eliminado todos los contratos con el Estado regidos por el Decreto Legislativo N° 276 y los contratos con el sector privado regidos por el Decreto Legislativo N° 728. La regulación exclusiva del régimen CAS reconoce algunos aspectos de las relaciones laborales, pero al mismo tiempo intenta discriminar al no reconocer los derechos y beneficios de los trabajadores descritos en la Constitución Política del Estado, que prohíbe la discriminación en todas sus formas.

3.2.2.5. Principios del Régimen CAS.

El artículo 1 del Decreto Legislativo N° 1057, en su segundo párrafo, especifica como finalidad de la norma el "aseguramiento de los principios de mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo en la Administración pública". Respecto a este objetivo, se destaca que no se limita únicamente a asegurar la meritocracia, la aparente igualdad de oportunidades y promover la acción profesional en la Administración pública, sino que también abarca el proveer condiciones laborales y económicas favorables

para el trabajador bajo el régimen CAS. Esto se orienta a facilitar la estabilidad laboral del trabajador y, en consecuencia, su desarrollo como ser humano con pleno derecho a ejercer sus derechos y cumplir con sus deberes en la sociedad.

Al respecto Calderón & Suarez (2021) indicaron que también es importante tener en cuenta que los principios son valores que dan sentido al derecho, a la vez que completan y orientan su aplicación en el ámbito de la Administración jurídica. También sirven de fundamento al derecho normativo o integrador, actuando como fuente de orientación ante la incertidumbre o ambigüedad, y sirven como elemento ideal e interpretativo al actuar como norma orientadora para quienes aplican el derecho. Teniendo en cuenta estos factores, debemos afirmar que todo sistema jurídico se basó en principios fundamentales y utiliza la ley como base axiomática.

Según Paredes (2021) El significado de los principios fundamentales sirvió de base a toda organización jurídica. Aunque no siempre se mencione explícitamente, transmite el conjunto de la misma y en una variedad de formas que se expresan en diferentes normas.

3.2.2.6. Principios vulnerados por el régimen especial de CAS.

a. Principio de la Primacía de la Realidad.

El principio de realidad contractual, como señaló Morales (2021), entra en juego cuando existe una discrepancia entre los hechos o circunstancias reales y lo que se establece en un contrato o documento escrito. En otras palabras, se aplica cuando lo que sucede en la práctica difiere de lo que está registrado en los acuerdos por escrito. Este principio se utiliza para esclarecer la situación cuando hay una discrepancia entre la ejecución real y los términos contractuales. En el ámbito del Derecho laboral, se reconoce que lo que ocurre en el lugar de trabajo tiene más relevancia que lo que las partes han acordado expresamente en un documento formal, y este enfoque es respaldado por los tribunales.

Este principio se pondrá a prueba cuando el organismo de control laboral (Ministerio de Trabajo) visite el lugar de trabajo y determine que determinados

empleados trabajan en circunstancias y condiciones que no se ajustan a lo estipulado en su contrato de trabajo. Sin embargo, hay muchos trabajadores del Estado que sus derechos laborales son vulnerados mediante el CAS.

Morales (2021) también destacó que el marco jurídico ha definido los elementos de una relación contractual entre las partes involucradas. Estos elementos incluyen la singularidad de los servicios prestados, la interdependencia entre las partes y la compensación recibida por los servicios proporcionados. Estas características son indicativas de la existencia de un contrato laboral por tiempo indefinido y, por lo tanto, de la naturaleza de la relación laboral entre las partes.

b. Principio de Irrevocabilidad de los Derechos Laborales.

El término "derechos laborales" se refiere a los derechos que no pueden ser objeto de renuncia voluntaria. Esto significa que ni el empleador ni el empleado, quienes son titulares de estos derechos, pueden liberarse de ellos. Esta restricción se debe a que estos derechos están intrínsecamente ligados a la dignidad humana y, por lo tanto, a la naturaleza inherente del individuo. La incapacidad de renunciar a estos derechos es un principio constitucional fundamental.

La protección del trabajador se enfatiza al prevenir cualquier acto de generosidad que pueda exponerlo o cualquier uso indebido de sus derechos legales por parte del empleador. Esto es especialmente importante debido a la desigualdad de poder en la relación laboral, donde el empleador tiene autoridad para dirigir al empleado, lo que coloca al trabajador en una posición más vulnerable.

Para respaldar la idea de que los derechos no pueden ser renunciados, académicos y doctrinas han propuesto diversos fundamentos. Estos criterios ayudan a determinar si una renuncia es legítima. El principio de irrenunciabilidad de los derechos se basa en una intuición similar que busca equilibrar justamente las partes involucradas en la relación laboral, evitando que esta se vuelva antinatural.

c. Principio de Continuidad

Cuando existe una correlación entre la duración del contrato laboral y su viabilidad al momento de la prestación de servicios, incluso en el caso de un contrato a término indefinido, esto no obstaculiza el reconocimiento de otras formas contractuales. Esto sucede siempre que el contrato adquiera un carácter antinatural. En este contexto, se reconoce que este principio tiene como finalidad proteger a los trabajadores contra despidos injustificados o arbitrarios y asegurar que mantengan sus puestos de trabajo durante el mayor tiempo posible.

El llamado “principio de continuidad en el empleo” no termina cuando el empleador termina la relación contractual; más bien, lo contrario es cierto porque este principio asegura que la relación de trabajo continuará y que los derechos laborales adquiridos permanecerán vigentes.

d. Principio de Igualdad

Es importante recordar que nuestra Constitución Política del Estado estipula un tipo de igual protección ante la ley para todos los peruanos, lo que significa que prohíbe toda forma de discriminación y brinda garantías y recursos en igualdad de condiciones.

De acuerdo con el segundo párrafo del artículo II de la Constitución Política del Estado, toda persona goza de adecuada protección contra el trato injustificado y diferente de los demás. Sin embargo, esta protección también debe incluir los tratamientos que atenten contra nuestra integridad psíquica o personal o atenten contra nuestra dignidad humana, imposibilitando nuestro libre desarrollo.

Es fundamental destacar que los actos discriminatorios no deben ser confundidos con el trato discriminatorio, ya que este último puede considerarse aceptable siempre y cuando esté fundamentado en razones legítimas y proporcionadas. Es crucial recordar esto, ya que existen diversas situaciones, distintas a las previamente mencionadas, en las que ciertas

personas se encuentran en posiciones vulnerables o desiguales y requieren un tratamiento que permita corregir o nivelar esas desventajas.

Considerando lo expuesto en el párrafo anterior, podemos concluir que el derecho a la igualdad implica proporcionar un trato equitativo a todas las personas en las mismas condiciones, sin hacer distinciones por parte del Gobierno. Esto se enfoca especialmente en aquellos grupos vulnerables que requieren una protección especial, como los adultos mayores, las mujeres embarazadas y otros grupos en situación de vulnerabilidad. Al hacerlo, se reconoce que cada grupo necesita un conjunto específico de circunstancias para garantizar un trato igualitario para todos. Cualquier desviación de estos principios resulta en actos de discriminación.

En otras palabras, no existe una justificación suficiente para establecer tales diferenciaciones o exclusiones, y es inconstitucional permitir que esta clasificación se interprete como un acto discrecional. Todo trabajador bajo el régimen CAS se encuentra claramente en una posición de desventaja y desigualdad en comparación con los trabajadores que están amparados por otras normativas de contratación de personal en los sectores público y privado.

De la misma manera, el principio fundamental de este principio es el que le da su justificación, y es que el Estado peruano debe garantizar que no se sume a su obligación de proteger los derechos humanos. En consecuencia, no se puede tolerar que se denuncie ningún tipo de discriminación en el lugar de trabajo porque hacerlo sería visto como un intento de excluir a ciertos empleados del resto de la fuerza laboral de la empresa estatal, cambiando su posición en relación con otros.

3.2.2.7. El CAS: Los argumentos que la sustentan y la critican.

Varas (2021) sostuvo que las disposiciones del texto normativo actual dejan en claro que la norma vigente regula el régimen especial de CAS con el propósito de salvaguardar los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades. Por lo tanto, se infiere que la ley debe garantizar la igualdad de oportunidades para quienes están contratados bajo el régimen especial de CAS, de acuerdo con los principios establecidos en nuestro marco jurídico.

Sin embargo, la "igualdad de oportunidades" mencionada no solo refleja la verdadera posición del empleado frente al Estado, sino que también evidencia que, en la práctica, esta igualdad se traduce en discriminación hacia otros individuos contratados bajo regímenes de contratación diferentes. Como es de conocimiento público, los contratos de trabajo bajo esta modalidad a menudo se han utilizado para eludir las obligaciones y derechos laborales de los empleados.

Por otro lado, el régimen CAS argumenta que "no estamos ante un fraude de ley, ya que la utilización de esta modalidad de contratación está respaldada por el Decreto Legislativo N° 1057". En otras palabras, el uso de este sistema está respaldado y regulado legalmente.

Sin embargo, Vargas (2018) expresó su desacuerdo con esta afirmación, ya que, a pesar de la constitucionalidad de la normativa que regula los CAS, esto no se ajusta a la realidad de las condiciones laborales de quienes prestan servicios en el sector público. En consecuencia, este tipo de contratación genera confusiones laborales para los trabajadores cada vez que nos encontramos con personal contratado por la misma institución bajo diversas regulaciones laborales, como es el caso del personal contratado bajo la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Legislativo N° 728), la Ley de Remuneraciones y Salarios Administrativos (Decreto Legislativo N° 276) y el Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen CAS.

3.2.2.8. El análisis de los CAS a partir de la Igualdad.

Es necesario explorar los conceptos de igualdad, discriminación y trato diferente en la doctrina y jurisprudencia nacional e internacional para evaluar si efectivamente existe desigualdad en el trato hacia quienes prestan servicios bajo el régimen especial CAS.

Calderón y Suárez (2021) destacaron la importancia de la igualdad como principio fundamental. Según la Declaración Internacional de los Derechos Humanos, todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Esto implica que todos los individuos tienen derecho a exigir sus derechos ante el Estado. La igualdad se establece como un principio rector tanto en el sistema de gobierno como en el ámbito de los derechos humanos.

La jurisprudencia nacional, como se cita en la sentencia del Tribunal Constitucional STC 00009-2007-PI/TC, subraya la igualdad de protección ante la ley, estableciendo que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Esto implica que nadie debe ser tratado de manera injusta debido a su etnia, orientación sexual, lengua, religión, convicciones políticas o situación socioeconómica. La igualdad de protección se refiere al derecho a ser tratado de manera igual que quienes están en una posición similar.

Sin embargo, Céspedes (2019) plantea una pregunta importante en relación con el trato diferenciado bajo el régimen especial CAS. ¿Existe una justificación razonable y objetiva para que los contratados bajo este régimen reciban un trato diferente en cuanto a sus derechos laborales? Céspedes expresa su desacuerdo con la sentencia y argumenta que no puede haber un trato desigual que sea justificado, objetivo y razonable. La norma fundamental establece la igualdad ante la ley en un Estado social y democrático, y las nuevas leyes laborales nacionales deberían garantizar los derechos laborales justos para los trabajadores bajo la modalidad CAS.

En resumen, se plantea un debate importante sobre si el trato diferenciado hacia los contratados bajo el régimen CAS está justificado o si constituye una forma de discriminación. Esta discusión se basa en principios fundamentales de igualdad y derechos humanos, y la respuesta a esta pregunta puede tener implicaciones significativas en el ámbito laboral y legal.

3.2.3. El Derecho al trabajo

3.2.3.1. Definición del derecho al trabajo

Calderón & Suarez (2021) argumentaron que el sustento del derecho al trabajo se halla en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú de 1993. Este artículo no solo establece que el derecho al trabajo es una obligación legal, sino que también reconoce al individuo como un componente fundamental de la sociedad con derecho a la protección estatal. De acuerdo con nuestra Constitución, toda persona tiene derecho a empleo. Sin embargo, la dificultad para encontrar trabajo en nuestro país demuestra que no todos pueden ejercer este derecho debido a la falta de oportunidades laborales.

Por otra parte, existen personas que trabajan en condiciones de prácticamente esclavitud y en total informalidad, desconociendo que están recibiendo un salario por sus servicios, e incluso pueden estar trabajando más horas de las legalmente establecidas. Por lo tanto, tener este derecho no es suficiente si las circunstancias en las que se ejerce vulneran otros derechos garantizados por la Constitución, como el derecho a la igualdad de oportunidades laborales. Esto se debe a que una parte significativa de la población que realiza trabajo subordinado y recibe remuneración por sus actividades no está amparada por la legislación laboral.

Adicionalmente, si una actividad regida por un Contrato Administrativo de Servicios (CAS) cumple con los tres requisitos fundamentales para ser considerada un contrato laboral, entonces el prestador de servicios satisfaría los requisitos si lleva a cabo la actividad de manera personal, recibe una compensación y presta servicios durante un período determinado para la parte contratante.

Paredes (2021) señaló que el Tribunal Constitucional identifica dos elementos esenciales que conforman el contenido fundamental de este derecho: en primer lugar, el derecho a acceder a un puesto de trabajo y, en segundo lugar, el derecho a que solo se le niegue el empleo por razones legítimas. A partir de esto, se deduce que el Estado tiene la responsabilidad de proporcionar los medios necesarios para que los ciudadanos tengan acceso a oportunidades laborales legítimas y disfruten de cierto grado de estabilidad en sus empleos. En consecuencia, se requiere la intervención del Estado en situaciones de desamparo injustificado.

Por otro lado, Calderón & Suarez (2021) destacaron que el derecho constitucional ha profundizado en la noción de que la naturaleza legal del trabajo es multifacética. El Tribunal Constitucional sostiene que tanto el preámbulo como el artículo primero de la Constitución establecen que el trabajo es un valor fundamental del Estado Social de Derecho. Se concibe como una guía que debe orientar tanto las políticas públicas para lograr pleno empleo como las medidas legislativas para promover condiciones de trabajo dignas y justas en el ejercicio de una profesión u oficio.

En segundo lugar, el trabajo se convierte en un principio jurídico rector que moldea la estructura social del Estado, al tiempo que limita la capacidad del

legislador para modificar la ley según su voluntad. Esto se debe a las protecciones del salario mínimo y las horas extraordinarias consagradas en el artículo 53 de la Constitución.

En tercer lugar, de acuerdo con lo establecido en el artículo 25 de la Carta Magna, el trabajo es simultáneamente un derecho y una obligación social. Es titular tanto de la protección subjetiva e inmediata que caracteriza a un derecho fundamental, como del contenido de desarrollo progresivo propio de un derecho económico y social.

Principio del formulario

En el contexto de Colombia, se puede observar que la Corte Constitucional de ese país ha garantizado el derecho al trabajo como un derecho social y fundamental. Este derecho debe ser asegurado por el Estado colombiano para promover el desarrollo progresivo de los trabajadores y lograr condiciones laborales dignas y justas que fomenten su crecimiento económico y social. Además, se establece que la ley debe establecer las condiciones laborales mínimas necesarias para el desempeño laboral de los trabajadores. Chambi (2021) hizo referencia a las normas internacionales de derechos humanos relacionadas con el derecho al trabajo. La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, en su artículo 23.1, establece que "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su empleo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo". Es relevante destacar que esta norma internacional enfatiza la importancia de proteger contra el desempleo.

Sin embargo, según la investigación realizada por Chambi, el régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) no permite ni favorece la protección contra el desempleo. Este contrato temporal puede ser terminado en cualquier momento por el empleador, lo que deja al trabajador del Régimen Especial de CAS en una situación económica y social vulnerable.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (el "Pacto de Madrid"), firmado en 1966, y el Protocolo de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (el "Protocolo de San Salvador"), firmado en 1988, abordan el derecho al trabajo, que solo mencioné porque no corresponde desarrollarlo en mi tesis.

Espinosa (2020) agregó que es de importancia recordar que el trabajo es una actividad necesaria que los hombres deben realizar para sobrevivir, así como un medio para fomentar la socialización entre otros seres humanos. En éste caso es similar a la forma en que se reunieron los primeros seres humanos que habitaron el planeta; sin embargo, al principio, estos primeros seres humanos eran sólo residentes temporales, y fue debido a esto que se formaron los primeros asentamientos humanos, dando origen a las primeras civilizaciones. El hombre comienza realizando estas tareas intensivas de mano de obra para su familia con el fin de satisfacer sus necesidades. Al hacerlo, también satisface las necesidades de la comunidad en la que vive repartiendo las tareas entre todos los residentes. Estas tareas se realizan sin remuneración alguna, pero con el tiempo, el hombre acaba recibiendo un complemento salarial para mantenerse.

Existe evidencia de un derecho al trabajo ya que las relaciones laborales se han desarrollado desde inicios del desarrollo del ser humano en comunidad, y perduran gracias al Estado de derecho y a las normas legales. El trabajo se considera un derecho humano fundamental, básico, inherente al ser humano para su desarrollo en sociedad; porque como dijo Rendón Vásquez, las normas que dirigen al ser humano están encaminadas a cambiar la conducta del ser humano porque todas están interconectadas.

3.2.3.2. Principios del derecho al trabajo

El Tribunal Constitucional señaló que los Principios Laborales son "aquellas reglas rectoras que informan el desarrollo del derecho del trabajo, además de servir como fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de controversias, ya sea a través de la interpretación, aplicación o integración de normas".

Los principios son líneas de dirección que educan normas, inspiran soluciones y sirven en muchas etapas de la vida normativa.

De acuerdo con lo expuesto, los principios permiten ampliar las normas para encontrar la mejor respuesta y la correcta aplicación del derecho. En consecuencia, es más que necesario invocar estos principios en las diversas

controversias que puedan surgir en los ámbitos del derecho civil, penal y/o laboral. Para alcanzar los objetivos de este trabajo, decidí suprimir los principios de irrenunciabilidad de derechos, in dubio pro operario, y de norma más favorable por no pertenecer al tema que investigué, no sin antes destacar su trascendencia en el ámbito del Derecho del Trabajo.

3.2.3.3. Estabilidad laboral

Cerquera (2018) detalló que en relación con nuestra Constitución Política del Estado, que se extendió también al año 2004, en lo referente al término "estabilidad laboral". En ese entonces, el movimiento obrero describió la "defensa integral del trabajador", que incluía el término "estabilidad laboral", como una forma de proteger a los trabajadores de escenarios en los que pudieran perder sus empleos o ver en riesgo sus salarios, así como de situaciones en las que pudieran necesitar defender a sus familias o su salud. Esta particularidad de la protección laboral es similar al modelo seguido por los países nórdicos, quienes reconocieron que la protección laboral está relacionada con el desarrollo de las naciones y que su iniciativa fue lograr la prosperidad del sujeto o del empleado.

El derecho de trabajo peruano se encuentra dentro de la perspectiva económica, haciendo a un lado al ser humano forjador de su fuerza de trabajo que dio paso a la comunidad retributiva que permitió forjar modelos laborales en una perspectiva de la globalización económica y los modelos orientados a la estabilidad laboral.

El avance del progreso social en el trabajo fue parte de los procesos que se reconocieron como derechos humanos con el fin de establecer estadios de bienestar para el trabajador, y esto se vio en la búsqueda de la estabilidad laboral como medio de protección en las negociaciones contractuales para mejorar las relaciones de trabajo. En consecuencia, la estabilidad en el empleo es, en esencia, un derecho fundamental que se adquiere desde el momento en que se ofrece un empleo.

En relación con el contrato de trabajo Cerquera (2018) indicó que, el término "permanencia" se refirió a una salvaguarda jurídica que garantiza que cada

subordinado podrá desempeñar una actividad requerida por el empleador. El significado de este término se orientó hacia la idea de que cada sujeto y persona no deben ser vistos como meros objetos o medios para generar ingresos, sino como un fin en sí mismos. En este contexto, el término "permanencia" se refiere al derecho del trabajador a mantener su empleo.

En consecuencia, la seguridad del subordinado debe estar guiada por la máxima estabilidad en el trabajo, posición que se viene manteniendo desde el último tercio del siglo anterior y que quedó consagrada en nuestra Constitución Política del Estado específicamente en los derechos fundamentales, que otorga el derecho a la seguridad en el trabajo al margen del marco constitutivo social que se adoptó en el siglo anterior.

3.2.4. Vulneración de los derechos laborales

La Constitución de la República de Chile señaló que: "El derecho al trabajo es un atributo de la persona humana, en su calidad de ser libre, a través del cual el hombre expresa la realidad de su ser", dando una definición amplia del derecho al trabajo vulnerable a ser vulnerado. Nos basamos en este derecho ya que se encuentra consagrado en la Constitución Política del Estado peruano, artículo 2, numeral 15, inciso 1 que señala que toda persona tiene derecho a "trabajar libremente, con sujeción a la ley." La Constitución peruana de 1979, en su artículo 42, incluyó la declaración de que todas las formas de trabajo deben ser protegidas por el Estado sin ningún tipo de discriminación y dentro de un sistema de igualdad. Es decir, por un lado, estuvo el principio de igualdad de trato y no discriminación y, a escala más global, estuvo el principio de protección, porque la mencionada constitución del 1979 ya no está en vigencia. De acuerdo a lo dispuesto por la anteriormente desreguladora y posteriormente reinstaurada Ley Normativa 24041, la misma que prescribe medidas para que ningún trabajador que ingrese a laborar para el Estado en empleos permanentes y que haya prestado servicios por lo menos durante un año, no pueda ser despedido. Asimismo, el artículo 8°, numeral 27.2 del artículo 27 del Decreto de Urgencia N° 014-2019 dispuso que entre en vigencia el desdoblamiento económico del sector público para el año fiscal 2020.

3.2.4.1. Principios de la Vulneración de los Derechos Laborales

a) Principio Protector: Según Salas (2021) éste principio tomó la perspectiva del trabajador, la persona cuya atención se centra en el derecho legal al trabajo y cuyo objetivo es la igualdad. Como tal, se convierte en el medio por el cual se otorga alivio a un servidor.

b) Principio de Continuidad: El principio de continuidad se rompe cuando una organización subcontrata servicios administrativos a través de un contrato. Cuando se aprueba un contrato CAS, es porque una Institución usuaria necesita un servicio temporal; se reserva dinero para este propósito y el trabajo se realiza bajo la supervisión de un contratista; los términos del contrato dictan cómo se realiza el trabajo, y una vez que se completa el servicio, se considera que la Institución ha cumplido con sus obligaciones contractuales.

c) Principio de Irrenunciabilidad de derechos: Este principio protegió al empleado para que no se vea privado de sus protecciones laborales más básicas. Esto se debe a que el trabajador es la parte más vulnerable en una relación de trabajo, por lo que cualquier violación a este principio amerita la pena máxima, porque anula todos los actos del trabajador. Esta disposición se ratifica en el artículo 232 de la actual Constitución Política del Estado.

d) Principio de Igualdad y no discriminación: Según la Organización Internacional del Trabajo: Discriminación abarca: "Calificativo, no consideración o admisión enmarcada en determinadas distinciones", tal como lo establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

3.2.4.2. Elementos esenciales de la relación laboral

Los elementos que configuran una relación laboral suelen ser tres y deben estar presentes de manera conjunta para que se considere como tal. Estos elementos son:

a. La prestación personal

Chambi (2021) destacó que el Reglamento establece claramente que los servicios de carácter laboral deben ser prestados exclusivamente por el trabajador en su calidad de persona física. Esto significa que la ejecución personal es un requisito fundamental, lo que implica que el contratista debe llevar a cabo la obra o actividad por sí mismo, sin la posibilidad de delegarla a terceros. En otras palabras, los empleados deben establecer una relación laboral directa con su empleador, ya que no se permite la externalización de la prestación de servicios.

La prestación personal de servicios se considera uno de los componentes esenciales de un contrato de trabajo, lo que significa que cualquier tarea que deba ser realizada por el propio trabajador sin la posibilidad de delegarla se ajusta a esta definición. Sin embargo, es importante señalar que no todos los acuerdos que implican la prestación personal de servicios son necesariamente contratos laborales, ya que esta condición también puede aplicarse a otros tipos de acuerdos que involucran la provisión de servicios.

En el caso de los empleados sujetos al régimen CAS, la contratación se basa en una invitación previa y está sujeta al cumplimiento de requisitos específicos establecidos por la organización contratante. Estos empleados son contratados debido a las características que poseen para llevar a cabo su trabajo de manera directa, y se espera que realicen las tareas asignadas por el empleador sin posibilidad de delegación. Por lo tanto, este requisito se aplica tanto al personal sujeto al ámbito del Derecho Laboral como al personal sujeto al régimen CAS en general, ya que es una de las características clave de este último.

b. La subordinación

Seminario (2018) argumentó que un contratante se encuentra en una relación de subordinación cuando el trabajador presta sus servicios bajo la supervisión directa de sí mismo, de sus superiores inmediatos o del empresario. Esto implica que el empleador tiene la capacidad de dirigir reglamentariamente las labores, dar las órdenes necesarias para su ejecución y aplicar medidas disciplinarias, dentro de límites razonables. Es fundamental destacar que sin

este componente de subordinación, sería difícil concluir que existe una relación laboral con la parte contratante.

En el caso del Contrato Administrativo de Servicios (CAS), tanto la ley N°1057 como su Reglamento establecen que los servicios prestados por la parte contratada deben ser realizados de manera no autónoma o subordinada. A partir de esta premisa, se puede afirmar que los CAS transforman un contrato administrativo en un contrato laboral al cumplir con el requisito esencial de subordinación, que es lo que determina la existencia de una vinculación laboral.

Esta interpretación subraya la importancia de la subordinación en la definición de una relación laboral y cómo los CAS, al requerir este componente, se ajustan a la naturaleza laboral de la relación entre la parte contratada y el empleador.

c. La Remuneración

Espinosa (2020) agregó que uno de los aspectos más importantes de cualquier arreglo o contrato de trabajo es la compensación ;es decir el pago que se le debe a un empleado a cambio de sus servicios. No es solo una parte crucial de la relación laboral; también es una protección legal básica garantizada por la Constitución Política del Estado y las leyes que rigen el derecho laboral, las cuales establecen que: Todo el dinero o propiedad que se entrega a un empleado a cambio de sus servicios se considera compensación para todos los efectos legales, independientemente de la forma o denominación que toma

3.2.5. Derechos Fundamentales del trabajador

3.2.5.1. Dignidad del trabajador

Espinosa (2020) indicó que dado que la dignidad humana es un componente esencial de lo que somos, no puede ser abandonada porque es parte de nuestra naturaleza. Como resultado, se reconoce y se le da prioridad en todas las negociaciones internacionales relacionadas con los derechos humanos. En este sentido, la Constitución de 1993 estableció un artículo primero que

indica que “se debe respetar el respeto debido al ser humano por ser el sujeto más importante en la actualidad de la sociedad y del Estado”.

Es evidente que, en las últimas décadas, la dignidad humana ha adquirido un papel fundamental como principio y fundamento en el contexto del Estado Constitucional. Los filósofos y humanistas han desempeñado un papel crucial en la promoción y el reconocimiento de la dignidad como un valor esencial en el desarrollo de la humanidad. Sus distintas nociones y apreciaciones han contribuido significativamente a elevar la importancia de la dignidad en la sociedad.

Es cierto que algunos autores argumentan que la dignidad, junto con otras categorías básicas, ha llegado tardíamente a la implementación de un derecho positivo que debe dar prioridad a la persona humana y, por lo tanto, a su dignidad. Los primeros en reconocer la dignidad como fundamental y de máxima importancia suelen ser filósofos y humanistas, antes de que la normativa jurídica en campos específicos, como el derecho laboral y el régimen CAS, adopten plenamente estos principios.

Este enfoque subraya la importancia de considerar la dignidad humana como un principio rector en todas las áreas del derecho y la sociedad, incluido el ámbito laboral y la regulación de los contratos laborales como el régimen CAS. Reconocer la dignidad como un valor fundamental contribuye a garantizar condiciones laborales justas y respetuosas de los derechos humanos en beneficio de todos los trabajadores.

Por sus contribuciones a la historia de la dignidad humana y las diversas nociones y apreciaciones de la dignidad que han surgido en las últimas décadas, los filósofos y humanistas siguen desempeñando un papel importante. También es claro que otros autores comparten este punto de vista, argumentando que, si bien una causa puede conducir al cumplimiento de otra, lo hacen de manera retrasada respecto de la primera.

La cuestión de cómo brindar protección al individuo en el mundo moderno, en éste caso la protección legal, ha evolucionado más allá de la simple búsqueda de una respuesta al término "dignidad" o "humanidad". Por ejemplo, el término "persona autónoma", "entes vivientes" o "especie humana", entre otros, ya no

puede usarse para describir al ser humano; en cambio, el enfoque está, en otros términos. Existe también la apreciación del filósofo alemán Jürgen Habermas, quien enfatizó la necesidad de una comunidad de diálogo, al señalar que las plantas y los animales también deben ser respetados. El mismo respeto que los humanos, no por su cercanía a Dios o cualquier otro rasgo heredado, sino por ser seres vivos.

Es cierto que el Tribunal Constitucional peruano ha demostrado un profundo respeto por el derecho invocado al reconocer que "La dignidad de la persona humana constituye un valor y un principio consagrado en los valores constitucionales que prohíbe, en consecuencia, que tal persona sea tratada como un mero instrumento de poder estatal o sujeto a un tratamiento que le es instrumental". Este reconocimiento enfatiza la importancia de proteger la dignidad de cada individuo y garantizar que no sean tratados como simples instrumentos de poder estatal o sujetos a un trato que los degrada.

Además, la dignidad no solo se considera como un valor fundamental, sino también como un elemento fundacional de los derechos fundamentales. Esto significa que la dignidad humana es un factor determinante en la actividad estatal y social, y una fuente fundamental de los derechos fundamentales. Este enfoque promueve la dignidad no solo de manera defensiva o negativa en relación con las acciones de las autoridades y los individuos, sino también como un principio rector positivo que guía las acciones que favorecen el ejercicio libre y pleno de la persona y sus derechos.

Este reconocimiento de la dignidad como un valor y principio rector en la jurisprudencia constitucional peruana refuerza la importancia de proteger y promover la dignidad humana en todos los aspectos de la vida, incluyendo el ámbito laboral y la regulación de los derechos laborales.

3.2.5.2. Igualdad del trabajador

Morales (2021) proporciona una perspectiva importante sobre el principio de igualdad de trato en el contexto de la justicia distributiva. Este principio busca lograr la igualdad entre personas en una sociedad, ya sea en hechos, situaciones o eventos. A diferencia de otros principios mencionados, como el de igualdad ante la ley (que impide al Estado establecer diferencias

irrazonables), el mandato de no discriminación (que prohíbe tanto a los particulares como al Estado establecer diferencias basadas en motivos específicos establecidos en la Constitución) y la igualdad de oportunidades (que busca acciones positivas para que los grupos menos beneficiados tengan más oportunidades), el término "igualdad de trato" implica la prohibición de cualquier discriminación irrazonable, sin excepciones, tanto por parte de los individuos como del Estado.

Es importante destacar que en el año 2002 se inició un proceso de Reforma Constitucional en la Constitución Política del Estado de 1993, con el objetivo de modificar varios artículos. Entre las modificaciones propuestas se incluye el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y la prohibición de cualquier forma de discriminación que pudiera negar los derechos al debido proceso o debilitar la capacidad de una persona para ejercer esos derechos. Esto refuerza el compromiso de promover y proteger la igualdad y la no discriminación en el marco legal y constitucional del Estado.

Es claro que la Constitución Política del Estado peruano contiene disposiciones que buscan garantizar la igualdad de trato y la no discriminación en las relaciones laborales. Estas disposiciones establecen la responsabilidad tanto del Estado como de la sociedad en la promoción de condiciones y medidas favorables para evitar la discriminación efectiva. Además, se enfatiza la necesidad de promover la equidad en las oportunidades de empleo, la formación y el desarrollo profesional, lo que refuerza el compromiso de abordar la igualdad de trato en el ámbito laboral.

Es relevante destacar el papel del legislador en intentar devolver la trascendencia de la igualdad de trato en la relación laboral, como se menciona en el artículo 30° inciso 4 de la Reforma Constitucional.

Sin embargo, es lamentable observar que, según la información proporcionada, estas reformas ya no se consideran parte de un proyecto de Reforma Constitucional y han sido archivadas. Esto puede socavar el objetivo de garantizar la igualdad de trato en las relaciones laborales, lo que destaca la importancia de la participación activa de la sociedad y las instituciones en la promoción de condiciones laborales justas y equitativas.

Es importante destacar que el principio de igualdad de trato en el ámbito laboral está respaldado tanto en la Constitución Política del Estado peruano

como en la Ley General del Trabajo. Su presencia en el Título Preliminar, artículo 10, inciso 5), y en el artículo 47 de la Ley General del Trabajo demuestra su importancia para el legislador.

El hecho de que estos principios estén incorporados en la legislación laboral resalta el compromiso del Estado peruano de garantizar condiciones laborales justas y equitativas para todos los trabajadores. Sin embargo, es preocupante observar que esta iniciativa legislativa ha estado bajo consideración durante más de una década y parece estar inactiva en un período de tiempo indeterminado.

La promoción y el fortalecimiento de estos principios son fundamentales para garantizar que los trabajadores sean tratados con igualdad y justicia en el ámbito laboral. Es importante que se continúe trabajando en la implementación y aplicación efectiva de estas normativas para asegurar la igualdad de trato en las relaciones laborales y proteger los derechos de los trabajadores en el Perú.

El enfoque del Derecho laboral en proteger al trabajador, considerado a menudo como el eslabón más débil en la cadena de empleo, es fundamental para garantizar condiciones laborales justas y equitativas. El Gobierno tiene la responsabilidad de tomar medidas para corregir desequilibrios económico-sociales, creando un marco legal que compense la desigualdad que puede existir en la relación laboral. Este objetivo es esencial para promover la igualdad y proteger los derechos de los trabajadores.

El principio de igualdad de trato, como se mencionó, prohíbe que un empleador trate injustamente a un trabajador o grupo de trabajadores que se encuentren en una situación similar. Esto significa que el empleador debe tratar a todos los trabajadores de manera igualitaria, sin discriminación arbitraria o sin una razón válida.

La igualdad de trato en la relación laboral es un principio fundamental que contribuye a la justicia y al respeto de los derechos de los trabajadores. A través de este enfoque, se busca crear un ambiente laboral en el que los empleadores traten a todos los trabajadores con equidad y respeto, lo que beneficia tanto a los trabajadores como a la sociedad en su conjunto.

Es evidente que el principio de igualdad de trato desempeña un papel crucial en la práctica laboral, especialmente cuando un empleador decide otorgar

aumentos salariales generales o beneficios sin consultar a cada empleado individualmente. Esto asegura que todos los trabajadores sean tratados de manera igualitaria y que no se produzca discriminación injustificada.

El objetivo fundamental del Derecho laboral es proteger los derechos constitucionales de los trabajadores y evitar que sean vulnerados. Sin embargo, como se ha señalado, la brecha entre el ideal gubernamental y la realidad laboral a menudo exige medidas adicionales para prevenir la discriminación injustificada y limitar la autoridad discrecional de los empleadores en la toma de decisiones relacionadas con la contratación y la compensación.

La aprobación de la Ley 30709, "Ley que Prohíbe la Discriminación Racial en el Empleo", es un paso importante para abordar la discriminación en el ámbito laboral. Sin embargo, como menciona la autora, la discriminación por experiencia laboral sigue siendo un problema sin resolver para la contratación de nuevos empleados.

La propuesta de la autora de establecer el principio de igualdad de trato como principio constitucional fundamental podría ser una medida efectiva para abordar de manera más amplia la igualdad y la equidad en todas las situaciones laborales y no laborales. Esto requeriría la implementación de medidas adicionales para garantizar su cumplimiento, pero podría contribuir significativamente a promover condiciones laborales más justas y equitativas en el país.

3.3. Marco conceptual

Contratación Administrativa De Servicios

Ricapa (2019) señaló que el CAS es un mecanismo de contratación utilizado por la Administración Pública privatizada del Estado en el cual se puede vincular a una entidad pública con una persona física que presta servicios de manera no autónoma. Este tipo de contrato suele utilizarse para cubrir necesidades temporales o específicas de personal en el sector público, y establece condiciones y términos específicos para la prestación de servicios por parte del contratado. La característica principal del CAS es que los trabajadores contratados bajo este régimen no tienen una relación laboral tradicional, sino que se rigen por un conjunto de normativas especiales.

Derecho laboral

Rojas (2021) destacó que el Derecho Laboral es una rama del derecho social que tiene como objetivo regular las relaciones entre el capital y el trabajo. Los principios y normas que lo componen están diseñados para proteger a los trabajadores, especialmente aquellos que se encuentran en situaciones de subordinación y dependencia. Esta rama del derecho desempeña un papel crucial en la vida económica debido a su contenido normativo y su enfoque protector de la población que ofrece su fuerza de trabajo para servir a otros agentes económicos. Su función principal es garantizar condiciones laborales justas y equitativas, así como proteger los derechos y la dignidad de los trabajadores en el ámbito laboral.

Administración pública

Falcón (2020) explicó que el término "unidad de tareas" se refiere a conjuntos de actividades llevadas a cabo por órganos del Estado y municipios, con el propósito de satisfacer las necesidades generales de la población en lo que respecta a servicios públicos. Esto abarca tanto el sector gubernamental como el sector público en general. Estas unidades de tareas pueden abordar una amplia gama de funciones y responsabilidades que van desde la administración de servicios públicos esenciales hasta la prestación de servicios gubernamentales diversos. Su objetivo principal es atender y mejorar la calidad de vida de la población a través de la provisión de servicios y la gestión de recursos públicos.

Atención

Chambi (2021) definió el término "atención" como la acción de cuidar, mostrar cortesía, urbanidad y respeto hacia alguien. Esto implica brindar un trato amable y considerado, así como ofrecer obsequios o atenciones especiales en algunas situaciones. La atención puede manifestarse de diversas maneras y es fundamental en las interacciones sociales para establecer relaciones positivas y demostrar consideración hacia los demás.

Autónoma

Cherrez (2021) señaló que la "mayor margen de discrecionalidad" se refiere a la amplia autonomía y flexibilidad que se otorga a las empresas públicas. Esto les permite adaptarse de manera más efectiva a las cambiantes circunstancias y tomar decisiones de gestión de manera más autónoma. Esta

discrecionalidad ampliada les permite a estas empresas ser más ágiles en la toma de decisiones y ejercer su capacidad directiva de manera más efectiva para alcanzar sus objetivos y metas.

Estabilidad laboral

Céspedes (2018) explicó que la estabilidad laboral es un derecho que la ley otorga a los trabajadores formales, el cual les permite conservar su puesto de trabajo de manera indefinida. Esto significa que no pueden ser despedidos antes de cumplir ciertas condiciones, como adquirir el derecho a la jubilación, a menos que existan causas específicas y previamente establecidas que justifiquen su despido o circunstancias muy excepcionales que hagan imposible su continuación en el empleo. La estabilidad laboral tiene como objetivo proteger los derechos de los trabajadores y brindarles una mayor seguridad en su empleo.

Beneficios Laborales

Castro (2022) señaló que los beneficios laborales engloban diversas formas de compensación que los empleadores proporcionan además de los salarios regulares. Estos beneficios pueden incluir, entre otros, el acceso a seguro médico, días de vacaciones pagados, licencia por enfermedad remunerada, contribuciones a planes de jubilación, opciones de compra de acciones de la empresa, programas de bienestar, bonificaciones, y otros incentivos y ventajas que se ofrecen a los empleados como parte de su paquete de compensación. Estos beneficios son importantes para atraer y retener talento, mejorar la satisfacción de los empleados y promover un ambiente de trabajo favorable.

Derechos fundamentales

Espinoza (2020) proporcionó una definición de "bienes humanos" al explicar que son aquellos elementos que contribuyen al perfeccionamiento de la naturaleza del ser humano. Estos bienes son debidos a la persona como una cuestión de justicia y se basan en su dignidad humana. La dignidad humana confiere a la persona la titularidad de ciertos bienes jurídicos que son necesarios para satisfacer las necesidades propiamente humanas y alcanzar su perfección. En otras palabras, los bienes humanos son aquellos recursos y condiciones que son esenciales para el desarrollo y la realización plena de una persona en su calidad de ser humano.

Constitucionalidad

Núñez (2019) explicó que la "constitución legal de una sociedad" se refiere al proceso mediante el cual se crea legalmente una sociedad. Para que una sociedad adquiera personalidad jurídica, es necesario que sea formalmente constituida mediante la elaboración de una escritura pública y su posterior inscripción en el registro mercantil. Este procedimiento legal es esencial para que la sociedad tenga existencia legal y pueda llevar a cabo sus actividades comerciales y empresariales de manera adecuada y regulada.

Contrataciones

Ricapa (2019) detalló que también conocido como creación de mercado. El acto de actuar como mediador de fuente única.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de investigación

Enfoque.

El estudio que mencionas utilizó un enfoque cualitativo para investigar y describir la problemática existente en el Perú, específicamente relacionada con el régimen especial de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y cómo este régimen restringe los derechos laborales de los trabajadores. Este enfoque cualitativo permitió la exploración detallada de la realidad a través del análisis de documentos, sentencias judiciales y la recopilación de datos, experiencias y relatos. A través de este proceso, se obtuvo la información necesaria para orientar la investigación y se establecieron criterios y conclusiones iniciales sobre cómo el Decreto Legislativo N° 1057 impacta en los derechos laborales de los trabajadores bajo el Sistema Especial de CAS en el sector público. Este enfoque cualitativo facilitó la evaluación de cómo se manifiesta el problema en el contexto general del Perú.

Tipo.

El tipo de investigación utilizado en este estudio se identifica como investigación básica. La investigación básica, como señaló Sánchez (2019), tiene como objetivo principal ampliar y proporcionar un conocimiento más extenso a la sociedad en su conjunto. Su propósito fundamental es el de analizar y exponer las dificultades que enfrentan los empleados del sector público al desempeñar sus funciones bajo el régimen específico de Contrato Administrativo de Servicios (CAS), así como resaltar la vulnerabilidad de los derechos laborales constitucionales reconocidos en el Perú. En resumen, la investigación básica busca contribuir al entendimiento y la concienciación de las cuestiones fundamentales relacionadas con los derechos laborales y el sistema de empleo en el sector público.

Nivel.

El nivel de investigación aplicado en este estudio fue el descriptivo. En este enfoque, no se busca manipular variables ni llevar a cabo experimentos; más bien, se realiza una recopilación de información para describir y comprender

una situación específica. La recopilación de datos se llevó a cabo en un único momento determinado, y no se asignaron categorías de manera aleatoria a los sujetos de estudio.

La investigación, como detalló Sánchez (2021), se basó en la recopilación de información que permitió identificar y comprender el problema que afecta a los trabajadores del sector público. El estudio se centró en demostrar cómo este problema impacta en los derechos laborales reconocidos en la Constitución Política del Estado en relación con el empleo. En esencia, el enfoque descriptivo se utilizó para proporcionar una imagen clara y detallada de la situación y sus implicaciones en los derechos laborales de los trabajadores del sector público.

4.2. Diseño de Investigación

Según Alegre (2022) se utilizó el diseño de investigación fenomenológico ya que el área de estudio de investigación ya ha sido estudiada. De ésta manera, hay cierto apoyo a lo que se propone; el aporte del presente estudio fue mostrar por qué existe la problemática relación entre el sistema especial CAS; y la vulnerabilidad de los derechos laborales.

En la investigación, se aplicó también el diseño fenomenológico, ya que era necesario identificar el fenómeno, que en este caso son las percepciones que surgen en el investigador sin la necesidad de contar con elementos temáticos específicos. El objetivo principal de utilizar este método era desarrollar un conocimiento profundo sobre el fenómeno tal como se manifiesta en la realidad. A través de este enfoque, se explicó cómo el Decreto Legislativo N° 1057 afecta los derechos de los trabajadores que prestan servicios en el sector público, derechos que están protegidos por la Constitución Política del Estado. Como resultado, se resaltó cómo el Estado tiene la obligación de salvaguardar esos derechos y de no promulgar leyes que perjudiquen a la sociedad, especialmente a los trabajadores. Sin embargo, se evidenció que en la práctica, los trabajadores están siendo despojados de sus protecciones laborales, lo que fue analizado y comprendido a través del enfoque fenomenológico.

4.3. Identificación de las variables

Variable independiente:

Vulneración de los derechos laborales

Variable dependiente:

Régimen especial de contratación administrativa de servicio (cas)

4.4. Matriz de operacionalización de categorías

CATEGORÍA(S) DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUBCATEGORÍAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	UNIDADES DE ANÁLISIS
VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES	Los derechos fundamentales del trabajador se consideran vulnerados o lesionados cuando el empleador o su representante llevan a cabo acciones o implementan medidas que restringen el ejercicio completo de estos derechos sin una justificación suficiente, de manera arbitraria o desproporcionada, o sin respetar su núcleo esencial.	Derecho al trabajo.	El derecho al empleo constituye el fundamento para la consecución de otros derechos humanos y para llevar una vida digna.	Trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario
		Derecho a la estabilidad laboral.	El Estado reconoce la prerrogativa de estabilidad en el empleo. El despido del trabajador solo puede llevarse a cabo en virtud de una causa legítima, previamente establecida en la legislación y debidamente corroborada.	
		Principios laborales y progresividad laboral	Este reconocimiento implica la comprensión de que la completa realización de los derechos económicos, sociales y culturales en términos generales no puede alcanzarse en un período breve de tiempo.	
REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIO (CAS)	El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) es un sistema particular de contratación laboral empleado en el ámbito del sector público. Este régimen	Naturaleza jurídica.	El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) es una modalidad contractual específica de la Administración Pública, reservada al ámbito estatal, que establece una relación entre una entidad gubernamental y una persona natural	Trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario

	<p>establece una relación contractual entre una entidad gubernamental y una persona natural que brinda sus servicios de forma subordinada.</p>		<p>que brinda servicios de manera no autónoma.</p>	
		<p>Derechos y beneficios de la contratación administrativa de servicios.</p>	<p>El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) confiere al trabajador los siguientes derechos: recibir una remuneración que no sea inferior a la remuneración mínima establecida por la ley.</p>	

4.5. Población - Muestra

Población:

De acuerdo con la valoración del autor Ramírez (2020) la población fue determinada por el conjunto de individuos u organismos del Estado, así como por las situaciones o hechos que se produzcan a lo largo de la misma. la investigación. Adicionalmente, se determinó que la población es aquel grupo particular de personas, cosas, materiales informativos o referencias que se encuentran en un lugar particular y tienen características en común entre sí. Es de éste grupo que se recopiló la información necesaria para la investigación.

Muestra:

Según Alegre (2022) una demostración es una subcategoría de la población general que se encarga de evaluar a un grupo en particular para recabar la información necesaria. En la investigación se utilizó la visualización no probabilística; sin embargo, su uso dependerá de las causas o motivaciones del investigador frente al problema problematizado.

De la misma forma, se utilizó una muestra no probabilística de forma intencionada o por consenso. Serán 13 trabajadores por contrato CAS. Se utilizó una muestra no probabilística para recabar los datos necesarios con respecto a las variables de mi investigación de participantes que esperan conocer información sobre la administración de contratos.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Técnica:

Entrevista: Sánchez (2019) indicó que la técnica de la entrevista es un método de recolección de datos cualitativos que implica la interacción verbal entre el entrevistador y el entrevistado, con el objetivo de obtener información detallada y profunda sobre un tema específico. Se caracteriza por su estructura flexible, permitiendo adaptarse al contexto y las respuestas del entrevistado, y se puede realizar de manera individual o grupal. La entrevista puede ser estructurada, semi-estructurada o no estructurada, dependiendo del grado de libertad que se otorgue en la formulación de preguntas, y es ampliamente utilizada en investigaciones sociales, psicológicas y en diversas áreas profesionales para captar experiencias, percepciones y opiniones.

Instrumentos:

Guía de entrevista: Sánchez (2019) expresó que es el medio que sirve de guía para la técnica de la entrevista; se presentó en un trabajo sencillo con una lista de preguntas que se les dio a los sujetos entrevistados con la intención de recopilar la información requerida para determinar el problema de investigación. Las 12 preguntas estuvieron relacionadas con los objetivos generales y específicos de la investigación y a su vez con las dos categorías con el fin de que el entrevistado desarrolle el interrogativo de manera clara y específica.

4.7. Técnicas de análisis y procedimientos de datos

Los métodos utilizados para recopilar la información requerida sirvieron como base para la presente investigación y se conocen como técnicas. De esta manera, el investigador utilizó la información recopilada para identificar soluciones al problema general planteado. El proceso de entrevista involucró a trece (13) participantes. Una entrevista es toda participación o conversación entre el investigador y los entrevistados que tiene por objeto recabar la información necesaria para el objetivo de la presente investigación que fue determinar si el régimen especial de CAS atenta contra los derechos laborales de los trabajadores sujetos a dicho contrato.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados

5.1.1. Derecho al trabajo

1. ¿Considera usted que el Estado cumple con garantizar los derechos laborales en el Régimen de Contratación administrativa de servicios (CAS)? ¿Por qué?	
Entrevistado 1	No, el Estado atropella los derechos laborales con ese régimen de contratación administrativa (CAS) porque no gozo con todos los beneficios de ley.
Entrevistado 2	No cumple porque han pasado muchos años (10 años) desde que salí de la Escuela y aún sigo en la Ley CAS.
Entrevistado 3	El Estado no cumple con garantizar los derechos laborales de los trabajadores CAS, ya que no tenemos estabilidad laboral, por lo mismo que los trabajadores contratados estamos sujetos a la no renovación de contrato.
Entrevistado 4	Si cumple; pero a un 50% ya que muchos derechos laborales son desconocidos por las Instituciones que nos contratan.
Entrevistado 5	Considero que no cumplen con garantizar con los derechos laborales de un empleado CAS, ya que no contamos con algunos beneficios laborales como los otros regímenes laborales y también estamos expuestos a un despido por tener un contrato y no tener un trabajo seguro o tener estabilidad laboral.

Entrevistado 6	No, porque el régimen CAS desde su creación establece marcadas diferencias tanto en materia de derechos laborales como niveles salariales que se puede traducir como una “discriminación” hacia los servidores que la conforman.
Entrevistado 7	El Estado no cumple con los derechos del régimen CAS. Porque cumplimos las mismas funciones o quizá más que otros regímenes laborales.
Entrevistado 8	No considero que cumpla los derechos laborales, porque nosotros cumplimos las mismas funciones que otros regímenes.
Entrevistado 9	No, porque considero que los derechos salariales son discriminatorios en cuanto a la ley CAS. No percibimos escolaridad, CTS, el bono de peligrosidad por Establecimientos Penales.
Entrevistado 10	No, porque no cumple con un derecho que es el CTS un caso de la ley 1057, es que no cuenta con ese beneficio. Tampoco con el bono de escolaridad que se recibe anualmente, derechos que son vulnerados.
Entrevistado 11	Yo considero que sí.
Entrevistado 12	El Estado cumple a medias, porque los derechos laborales de los CAS son limitados no como otros regímenes laborales y en muchos casos los CAS cumplen las mismas funciones.
Entrevistado 13	No considero que cumpla con la garantía en cuanto a la jornada laboral, porque dicho régimen de contratación CAS su remuneración o sueldo es decir, hace sentir al trabajador

	vulnerable, cohibido y pone a la intemperie el desarrollo y la superación del personal bajo este régimen, puesto que considero que no brinda garantías.
--	---

2. ¿Existe en su Institución igualdad en cuanto a derechos laborales y beneficios entre los servidores públicos bajo el contrato CAS y los servidores públicos de otros regímenes laborales? ¿Por qué?	
Entrevistado 1	No, en mi Institución existe desigualdad de los derechos laborales. Porque existen tres regímenes laborales, los de contratación administrativa 1057 (CAS) hay un buen número de servidores en esta ley habiendo la ley de Carrera Especial Pública Penitenciaria.
Entrevistado 2	No, muchas veces a nosotros los servidores CAS nos recargan el trabajo por lo cual siento que no hay igualdad de trabajo.
Entrevistado 3	En mi condición de trabajador CAS no cuento con los mismos derechos, ni beneficios que tiene un trabajador nombrado.
Entrevistado 4	No existe, porque hay diferentes regímenes laborales, pero todos cumplen la misma función.
Entrevistado 5	No, en cuanto a los beneficios laborales el empleador CAS es marginado por el Estado y en cuanto a derechos laborales si hay igualdad, porque al igual que los otros regímenes gozamos de los diferentes derechos que nos corresponden por ley.
Entrevistado 6	No, actualmente en el INPE existe tres regímenes laborales a pesar de contar con la LEY DE CARRERA PÚBLICA PENITENCIARIA, generando una clara desigualdad en la Institución y por ende un clima de incertidumbre del personal CAS a nivel nacional por la

	inoperancia, incompetencia e indolencia del Gobierno Nacional para con nuestra Institución.
Entrevistado 7	No existe. Se podría decir que hay hasta discriminación en puestos laborales, remuneración etc.
Entrevistado 8	No existe; porque los compañeros tienen otros beneficios y dentro de la Institución hay 03 regímenes y los beneficios son diferentes.
Entrevistado 9	No considero que haya igualdad bajo el contrato CAS, y el contrato de régimen 276 y la nueva ley. Porque en las leyes 276 y la nueva ley pueden hacer permutas, unidad familiar, perciben beneficios con CAFAE mientras bajo el contrato CAS no existen esos tipos de beneficios.
Entrevistado 10	No, Porque no hay equidad o igualdad salarial y cumplimos las mismas funciones.
Entrevistado 11	No existe. Porque un servidor CAS, no goza de los mismos beneficios.
Entrevistado 12	No existe igualdad laboral, ya que los servidores públicos CAS cumplen las mismas funciones que los servidores públicos de otros regímenes y los remuneraciones CAS son menores.
Entrevistado 13	Supuestamente existe un montón de normas y leyes, los cuales indican igualdad en cuanto a la labor del servidor de seguridad penitenciario, sin embargo por ser CAS somos visto por estereotipos de trabajadores que están bajo el régimen de ley 276 y ley 29709, como minúsculos hacia ellos, débiles y muchas veces nos han impuesto funciones más riesgosas, puesto que cada (ley especial 29709) tiene servidores T1, T2, T3 teniendo una función específica a realizar, y sin embargo los CAS somos ninguneados y manipulados a su antojo y nos imponen funciones, tratando de sacar ventaja en cuanto a

	situaciones de labor riesgosas como es un establecimiento carcelatorio y muchas veces dejan de lado lo que dice el contrato CAS. Y por el hecho de ser CAS tenemos que acatar órdenes para que nuestra evaluación que nos realizan anualmente sea favorable
--	---

3. ¿Considera usted que el contrato CAS le permite garantizar la defensa y el cumplimiento de sus derechos laborales? ¿Por qué?	
Entrevistado 1	No, el contrato CAS es muy precario y abusivo. Porque no nos reconocen los beneficios de Ley como son: CTS, escolaridad y el seguro de vida ya que nuestro trabajo es riesgoso
Entrevistado 2	No respondió
Entrevistado 3	Por motivos de remuneración económica mensual, bonificación por escolaridad y otros beneficios que un servidor nombrado si goza a pesar de cumplir con las mismas funciones en el trabajo.
Entrevistado 4	El contrato CAS solo cumple hasta cierto punto los derechos laborales ya que en diferentes Instituciones públicas los CAS son relegados.
Entrevistado 5	Considero que si podría garantizar la defensa y el cumplimiento de nuestros derechos porque en todo contrato hay reglas y normas y uno tiene que basarse a todo eso.
Entrevistado 6	No, porque el INPE como Institución cuenta con una ley autónoma LEY DE LA CARRERA PÚBLICA PENITENCIARIA donde están establecidos expresamente los derechos del servidor penitenciario. En mi condición de trabajador CAS me siento menoscabado, privado y discriminado de una serie de

	derechos que me vienen siendo restringidos desde mi ingreso a la Institución.
Entrevistado 7	No. Como se ve es un contrato bajo algún inconveniente podríamos ser despedidos y sí pide algún derecho de igual manera.
Entrevistado 8	No considero que nuestro régimen de contratación administrativa de servicio nos garantiza para el cumplimiento de nuestros derechos laborales, porque las remuneraciones son muy bajas.
Entrevistado 9	En el contrato CAS considero que estamos limitados en nuestros derechos laborales, porque se teme que al cometer una falta seamos votados del INPE, ya que no contamos con un contrato estable.
Entrevistado 10	Si, en lo mínimo porque no tenemos todos los derechos laborales, estamos excluidos de un derecho que es la CTS.
Entrevistado 11	Si se cumple.
Entrevistado 12	Considero que no están garantizados, porque están expuestos a cualquier tipo de sanción causando un despido arbitrario.
Entrevistado 13	Considero que hay pocas probabilidades que nos garanticen la defensa de un juicio justo puesto que nos sentimos condicionados, coaccionados y muchas veces callamos y de alguna manera aceptamos tal humillación, para que nuestra labor no sea perjudicada a un despido o fin de un trato. Podemos tener la razón, sin embargo esto de una defensa justa va en desventaja frente a una defensa de un servidor del régimen laboral especial que es la ley 29709 (nombrados).

5.1.2 Derecho a la estabilidad laboral

4. ¿Cree usted que la Institución le reconoce la estabilidad laboral durante la vigencia de su contrato bajo el régimen CAS? ¿Por qué?	
Entrevistado 1	No existe estabilidad laboral en el régimen CAS. Porque esta ley es de contratación limitada y con caducidad.
Entrevistado 2	Sí, pero creo que el tema salarial nos afecta mucho.
Entrevistado 3	Como trabajador contratado solo cuento con estabilidad laboral durante la vigencia del contrato.
Entrevistado 4	Actualmente si se está cumpliendo la estabilidad en Institución ya que no somos evaluados como antes cada 3 meses.
Entrevistado 5	No, creo que un servidor del régimen CAS no tiene estabilidad laboral por más que haya un contrato con vigencia, porque como tal dice su nombre es un contrato y por cualquier circunstancia que el empleador pueda pasar el contrato se puede anular.
Entrevistado 6	No, porque el régimen CAS en un principio estaba sujeto a evaluación para la renovación del vínculo laboral, hasta que se dio su modificación a “contrato indeterminado” Sin embargo, a pesar de esta modificación mantiene la diferencia respecto a la restricción al acceso de determinados derechos laborales y niveles salariales.
Entrevistado 7	No, el hecho de ser contratado no te reconoce tu estabilidad podrías despedirte, no tenemos derechos.
Entrevistado 8	Si considero que se reconoce porque aprobaron una ley para que nosotros podamos pasar para nuestro nombramiento solo que no lo ejecutan las autoridades, y lo otro nos benefició con contrato indefinido CAS .
Entrevistado 9	No, porque desde que inicié a trabajar siempre fui sujeto a contratos temporales de 6 meses y tener una evaluación para poder ser contratado por otros 6 meses, ahora que ya nos

	contrataron indefinidamente aun así no me considero establemente en mi trabajo.
Entrevistado 10	No. Porque hay CAS con contrato indefinido y CAS con contrato determinado. Siendo CAS nunca podrás tener estabilidad laboral.
Entrevistado 11	Si
Entrevistado 12	Creo que no, porque la Institución no brinda ningún beneficio durante y finalizado el contrato.
Entrevistado 13	A partir del año 2021, tras el derecho a protestas y huelgas pidiendo mejoras laborales con el personal CAS, se dio que personal de seguridad con años de labor en contratos, pasen a ser contratos indeterminados. Pero si esta ley no se hubiera dado creo que el INPE no reconocería la estabilidad laboral, a pesar de esto las autoridades se basan en las fechas de contratación y muchas veces lo que determina es eso. Puesto que siendo un buen trabajador o realizar a cabalidad vuestra labor, depende de las autoridades, altos mandos que garantizan un presupuesto, que las autoridades de los penales soliciten y están pendientes de que los penales tengan personal y muchas veces no lo hacen, no en un 100%, para que la Institución reconozca tu permanencia.

5. Considera Ud. ¿Que su contrato CAS lo protege frente al despido arbitrario? ¿Por qué?	
Entrevistado 1	No ,este régimen laboral (CAS) corre el riesgo de no ser renovado al finalizar su contrato y también sufrir abusos laborales
Entrevistado 2	No conozco casos de personal CAS que fueron despedidos o no les renovaron contrato por mínimas faltas.
Entrevistado 3	Siendo trabajador inestable para el Estado mi contrato no me protege de un despido arbitrario.

Entrevistado 4	No protege porque vi anteriormente casos en que despidieron a colegas por represalias en el trabajo influenciando en su evaluación para no renovarles el contrato.
Entrevistado 5	Considero que si protege frente a un despido arbitrario, porque no te pueden despedir sin ninguna razón.
Entrevistado 6	Considero que al tratarse de un contrato de plazo indeterminado ,ante una situación de despido arbitrario estaría facultado a recurrir a los órganos competentes que pueden determinar mi situación laboral frente a un temor referente a tal suceso.
Entrevistado 7	No. Tendrían más argumentos como no hay presupuesto para pagar etc.
Entrevistado 8	Si considero, ha habido colegas que por faltas graves han dejado a la Institución por sanciones administrativas y no somos protegidos por contrato CAS.
Entrevistado 9	Personalmente no considero que esté protegido ante un despido arbitrario.
Entrevistado 10	Si, con la ley 31131 que determina los CAS con plazo indeterminado.
Entrevistado 11	No
Entrevistado 12	Considero que no, porque como ya lo había mencionado el personal CAS está expuesto a diferentes sanciones y en algunos casos simplemente optan por la no renovación de contrato CAS.
Entrevistado 13	El contrato puede proteger en parte pero no garantiza que tus derechos sean respetados y vuelvas a trabajar, ya que las autoridades pueden sacar otras leyes dejando el contrato en un papel sin valor, nuestro contrato ante situaciones como hacer valer un “despido arbitrario”, esto muchas veces se queda en procesos.

6. ¿Está usted de acuerdo con el plazo determinado de contratación bajo el régimen CAS? ¿Por qué?	
Entrevistado 1	Si, esta contratación determinada por el momento está bien, porque sigue siendo una ley con vulneraciones laborales solo que es determinado y no se realiza renovación de contrato cada 6 meses o anualmente.

Entrevistado 2	No, siento que nosotros el personal ya deberíamos estar nombrados para una mejor estabilidad laboral y emocional.
Entrevistado 3	No estoy de acuerdo con el contrato a largo plazo determinado ya que todos los trabajadores del Estado ingresamos mediante un concurso público y deberíamos tener los mismos derechos y beneficios de un trabajador nombrado.
Entrevistado 4	No, porque no da estabilidad laboral y económica para las personas.
Entrevistado 5	Estoy en desacuerdo porque el plazo determinado de contratación no te da una estabilidad, ni los beneficios que uno debería tener como trabajador y mucho menos en lo económico.
Entrevistado 6	No, porque como servidores penitenciarios nos debemos a la ley autónoma que rige al INPE. Considero un abuso y una forma de discriminación laboral que siga existiendo el régimen CAS en la Institución.
Entrevistado 7	No. Debería ser contratos de al menos 3 años pues los contratos de 3 meses son cortos y corres el riesgo de no renovar.
Entrevistado 8	No estoy de acuerdo, pienso que todos deberíamos pasar el nombramiento porque cumplimos las mismas funciones que otros regímenes.
Entrevistado 9	En estos momentos estamos con el contrato indeterminado, pero no estoy de acuerdo porque solo es un contrato que es diferente a estar nombrado y tener beneficios e igualdad de trabajo.
Entrevistado 10	No, quien va a estar de acuerdo con el plazo determinado, es algo ilógico. Lo que buscamos los CAS es migrar a una ley de nombramiento, buscar estabilidad laboral.

Entrevistado 11	No estoy de acuerdo. Porque todo servidor público debería ser nombrado.
Entrevistado 12	No estaría de acuerdo porque estaríamos expuestos a un despido arbitrario y a la no renovación del contrato CAS.
Entrevistado 13	El plazo determinado ya no está según resolución ley 31131 del año 2021, ahora contamos con un régimen de contratación indeterminado. Este régimen indeterminado no brinda ninguna garantía. Seguimos siendo marginados sin remuneración pagos salariales diferenciado, sin RIM, sin CTS, sin sueldo por fiestas patrias, navidad, escolaridad. Motivo por el cual no estoy de acuerdo, ya que la suscrita y muchos servidores de este régimen CAS ingresamos a la Institución por concurso público al igual que personal de la ley especial 29709 y considero que debe existir un solo régimen laboral.

5.1.3. Principios laborales y progresividad laboral

7. ¿Considera usted que su Institución mediante el contrato CAS le garantiza el principio de continuidad laboral al prestar sus servicios en un plazo determinado y sujeto a evaluación permanente? ¿Por qué?	
Entrevistado 1	No garantiza la continuidad laboral el CAS porque esta ley es precaria y abusiva, no garantiza los derechos ni beneficios del trabajador, siempre van a ser vulnerables.
Entrevistado 2	Sí, pero económicamente nos sigue afectando.
Entrevistado 3	Como trabajador contratado no me garantiza la continuidad laboral en mi Institución, por el mismo hecho de no tener los mismos derechos y beneficios de un trabajador nombrado.

Entrevistado 4	Actualmente ya no nos evalúan cada 3 meses y se está cumpliendo el contrato en condición de indeterminado.
Entrevistado 5	Considero que en mi Institución el contrato CAS no garantiza ni el principio de continuidad laboral ni por prestar nuestros servicios en un plazo indeterminado ni sujeto a evaluación porque somos CAS y no tenemos los derechos laborales como los otros colegas.
Entrevistado 6	En el caso del INPE los trabajadores del régimen CAS tuvimos una modificatoria en nuestro contrato donde se estableció la modalidad de “Contrato Indeterminado”, la cual ya no nos sujeta a una evaluación anual pero que mantiene las diferencias en derechos laborales y nivel salarial.
Entrevistado 7	No. A pesar de ser contratado y las evaluaciones no asegura que te puedan despedir en algún momento.
Entrevistado 8	No considero.
Entrevistado 9	Yo considero que es un abuso contra los trabajadores CAS que tengamos que estar en constante evaluación para renovar nuestros contratos. Ahora que tenemos el contrato indeterminado ya no contamos con las evaluaciones.
Entrevistado 10	No, si por A o B no hay el presupuesto para pagar a los CAS te despiden. Ser CAS es una inestabilidad laboral.
Entrevistado 11	Si se garantiza
Entrevistado 12	Considero que no nos garantiza la continuidad laboral porque estamos expuestos al despido en cada evaluación y en cada plazo determinado. Habiendo pasado por una escuela de formación de la Institución.
Entrevistado 13	El personal CAS del INPE siempre hemos sido evaluados anualmente, de alguna manera nos garantiza la continua evaluación, es parte de ver como el trabajador CAS se desempeña y pues considero que las evaluaciones deberían

	<p>ser tanto al personal de la ley, viendo su labor, el desempeño de sus funciones y destacar en la evaluación a personal que cumple sus funciones a cabalidad, esto sería una forma de superación en cuanto al personal que labora y no solo al personal CAS.</p>
--	--

<p>8. ¿El contrato CAS le asegura el principio de igual de trato respecto a los otros regímenes laborales y le ofrece mejora en las condiciones laborales y salariales? ¿Por qué?</p>	
<p>Entrevistado 1</p>	<p>No, este contrato laboral (CAS) es discriminatorio a los otros regímenes laborales, con la ley Especial Pública Penitenciaria, también existe desigualdad remunerativa y beneficios de ley.</p>
<p>Entrevistado 2</p>	<p>Sí, porque nadie merece ser discriminado y en el caso salarial nos sigue afectando.</p>
<p>Entrevistado 3</p>	<p>En mi condición de trabajador contratado CAS el único principio de igualdad que tenemos son las obligaciones y funciones; mas no en condiciones remunerativas.</p>
<p>Entrevistado 4</p>	<p>No asegura el principio de igualdad ya que en los otros regímenes la remuneración económica es superior y tienen mejores beneficios laborales.</p>
<p>Entrevistado 5</p>	<p>El contrato CAS respecto al principio de igualdad de trato ante los otros regímenes laborales no son iguales. No ofrece mejora en las condiciones laborales y mucho menos en el salario.</p>
<p>Entrevistado 6</p>	<p>En mi caso particular desde mi ingreso a la Institución, en mi contrato se estableció una contratación inferior respecto a otros regímenes, además se remarcaba la duración del vínculo laboral y que la renovación de este estaba sujeto a evaluación.</p>

Entrevistado 7	No. En distintas Instituciones se ve eso del trato desigual hacia las personas contratadas y nombradas, y peor es un hecho en el Perú.
Entrevistado 8	No asegura nuestras condiciones laborales ni salariales a pesar de que cumplimos las mismas funciones que otros regímenes.
Entrevistado 9	Considero que la ley CAS es un abuso, hecho por el Estado porque el salario que se percibe en el contrato CAS es muy poco, ya que nosotros los CAS realizamos el mismo trabajo que los T-1 hasta se podrían decir que de los T-2 y si realizamos el mismo trabajo de la ley 276, dicho esto considero que hay abuso en tema salarial.
Entrevistado 10	No, no hay equidad en el salario de un CAS, es la persona con un sueldo mínimo a comparación con otros regímenes laborales y cumplimos las mismas funciones. Que tristeza que la palabra igualdad no exista para un CAS.
Entrevistado 11	Todo trabajador recibe el mismo trato. Pero en cuanto a la mejora salarial no hay ninguna mejora.
Entrevistado 12	No nos asegura el principio de igualdad y no ofrece mejoras salariales y condiciones laborales; porque siendo del régimen CAS, cumplimos las mismas funciones que los otros regímenes laborales y contamos con remuneraciones menores y estamos excluidos de algunos beneficios laborales.
Entrevistado 13	No asegura el principio de igualdad de trato porque el personal CAS realizamos funciones y por ser CAS, nos imponen funciones más riesgosas y tenemos que asumir, y muchas veces no se cumple lo que está plasmado en nuestro contrato, en cuanto a las condiciones laborales en el INPE existe 3 regímenes CAS 1057, 276 y 29709 ley especial, los servidores CAS somos los más afectados, ya que no contamos con buenas condiciones salariales, nos pagan 1500 soles en efectivo una diferencia abismal con los otros regímenes de

	2200 a más que ganan los servidores de la ley sueldo que supera los 2500 soles a más.
--	---

9. ¿Cree usted que, siendo trabajador contratado bajo el régimen CAS, sus derechos laborales están siendo protegidos de acuerdo al principio protector de la norma laboral? ¿Por qué?	
Entrevistado 1	No respondió
Entrevistado 2	No, muchas veces vulneran nuestros derechos, por los beneficios que nos niegan.
Entrevistado 3	Los derechos laborales de un trabajador CAS no son protegidos, toda vez que estamos en evaluaciones permanentes y sujetos a la no renovación de contrato
Entrevistado 4	No, porque no se cumple los derechos laborales al 100% y menos en este régimen CAS que es esclavista y maltratador.
Entrevistado 5	Yo creo que si están siendo protegidos porque tenemos normas laborales y regidas por las mismas.
Entrevistado 6	Considero que el régimen CAS es restrictivo de derechos laborales, en mi caso me siento discriminado laboralmente y que mi Institución sufre de la permanente indiferencia mostrada por el Gobierno respecto a esta problemática.

Entrevistado 7	No. He visto casos en las cuales han sido despedidos y no hay protección de normas laborales.
Entrevistado 8	No estamos siendo protegidos porque nosotros tenemos que velar por nosotros mismos.
Entrevistado 9	No considero que estemos protegidos de acuerdo al principio protector de la norma laboral, porque se siente que hoy hay discriminación contra nosotros.
Entrevistado 10	Si, de acuerdo a la ley 31131 con el contrato indefinido del CAS.
Entrevistado 11	Yo creo que sí.
Entrevistado 12	No creo porque una vez terminado el contrato laboral se rompe todo vínculo sin beneficio alguno.
Entrevistado 13	No creo que estemos protegidos por la norma laboral, más aún siento que este régimen 1057 CAS, fue hecha por autoridades burócratas con otros fines mal intencionados, tratando de forma discriminatoria a los trabajadores contratados, ya que ni el salario mensual es digno de personal que labora para el Estado cumpliendo funciones riesgosas de cuidar la seguridad de internos que están sentenciados y procesados por cometer actos delincuenciales, personas peligrosas para la sociedad.

5.1.4. Derechos y beneficios de la contratación administrativa de servicios

10. ¿Cree usted que la condición temporal que caracteriza a la modalidad de contrato CAS, le permita gozar de todos los derechos y beneficios de un servidor público con nombramiento' ¿Por qué?	
Entrevistado 1	No, el servidor del contrato CAS no goza de los mismos beneficios, ni derechos laborales que un nombrado de ley de

	la carrera especial penitenciaria porque con contrato administrativo CAS, se vulnera los derechos y beneficios del trabajador.
Entrevistado 2	No, nosotros como personal CAS por ejemplo no tenemos escolaridad, para navidad no tenemos canastas, para el día del servidor penitenciario no tenemos banco o un almuerzo.
Entrevistado 3	El trabajador contratado CAS no goza de los mismos derechos y beneficios que un trabajador nombrado. Por ejemplo, en la escala remunerativa y bonificaciones extras de parte del Estado
Entrevistado 4	No, porque hay diferencias en los beneficios laborales. Por ejemplo, los CAS no tenemos escolaridad, no nos pagan horas extras y siempre estamos sujetos a evaluación en las diferentes Instituciones del Estado.
Entrevistado 5	El contrato CAS no permite gozar de todos los derechos ni de los beneficios de un servidor público con nombramiento, porque somos otro régimen.
Entrevistado 6	Las diferencias con un servidor nombrado y del régimen CAS son marcadas tanto como materia de derechos laborales como salarialmente. Esto es incoherente e injusto cuando hablamos de una Institución como el INPE que tiene una ley autónoma que es la ley de la CARRERA PÚBLICA PENITENCIARIA.
Entrevistado 7	No, nunca se da, al menos en mi Institución no se goza de derechos y beneficios.
Entrevistado 8	No me permite gozar porque no hay beneficios para nosotros ya que a comparación de los servidores nombrados si tienen algunos beneficios.
Entrevistado 9	No, porque en el contrato CAS no existe beneficios. Pero en cambio un nombrado goza de muchos beneficios no solo en su tema salarial si no también en gozar de CAFAE, CTS,

	aguinaldo, sueldo completo, escolaridad y muchos beneficios más.
Entrevistado 10	No, tenemos el derecho de CTS, compensación por tiempo de servicio, tampoco gozamos de la escolaridad que se da anualmente.
Entrevistado 11	No, porque hay una gran diferencia en cuanto a los beneficios y derechos, con los servidores nombrados.
Entrevistado 12	No creo, porque las diferencias salariales de un CAS son menores que la de un nombrado y sus beneficios son mayores que de un CAS.
Entrevistado 13	El personal bajo el régimen de contratación CAS por el hecho de ser CAS y estar bajo este régimen laboral, no nos permite gozar de todos los beneficios de un servidor público con nombramiento, como es el caso de la nueva ley 29709, porque un servidor nombrado tiene el beneficio de recibir un sueldo más por escolaridad, fiestas patrias, navidad, etc. RIM, CTS y otros como vales. Un personal CAS solo percibe un salario de 1500 soles, y por fiestas patrias un bono de 300 soles y navidad 300, una propina más no gozamos de los beneficios de un nombrado.

11. ¿Está de acuerdo con la remuneración percibida en el contrato CAS realizando las mismas funciones que los servidores del D. Leg 276 y los servidores públicos de la Ley Especial Penitenciaria? ¿Por qué?

Entrevistado 1	No estoy de acuerdo con la remuneración percibida en el contrato administrativo CAS, porque no tenemos los derechos ni beneficios de ley.
Entrevistado 2	No, creo que merecemos ganar el mismo salario porque hacemos el mismo trabajo y no es justo que en nuestra Institución haya tres regímenes laborales.

Entrevistado 3	No estoy de acuerdo por la simple razón que todos los trabajadores de los tres regímenes realizamos las mismas funciones laborales.
Entrevistado 4	No, porque nosotros también tenemos carga familiar y nuestra remuneración es muy baja a comparación de los otros regímenes viendo en la actualidad la canasta familiar esta elevada.
Entrevistado 5	No, porque así como dice la pregunta nosotros cumplimos las mismas funciones al igual que los otros regímenes y no estoy de acuerdo con la remuneración que uno percibe.
Entrevistado 6	No, porque es ilógico que existan regímenes excluyentes como el CAS u otros diferentes, cuando el INPE tiene la ley de la carrera pública penitenciaria esta solo evidencia el estado de abandono en el que se encuentra la Institución por parte del gobierno y a su vez la incapacidad, inoperancia e ineficacia de las altas autoridades del INPE.
Entrevistado 7	No. Cumplimos las mismas funciones deberíamos tener los mismos derechos, beneficios y remuneraciones.
Entrevistado 8	No estoy de acuerdo, porque los otros regímenes perciben otros beneficios, de buenas remuneraciones en comparación con nosotros.
Entrevistado 9	No estoy de acuerdo porque al realizar los mismos trabajos que la ley 276 y la ley especial pública penitenciaria, y que nos paguen poco o un sueldo no digno a realizar al mismo trabajo.
Entrevistado 10	No, el sueldo de un CAS es irrisorio; quien estaría de acuerdo con esto; trabajamos igual y ganamos menos, es una gran injusticia laboral.

Entrevistado 11	No estoy de acuerdo, porque la remuneración percibida no cubre los gastos básicos cotidianos y los altos costos de vida.
Entrevistado 12	No estoy de acuerdo ya que los CAS cumplen las mismas funciones que un servidor del D. 276 o de la ley especial pública penitenciaria y aun así los servidores CAS cuentan con una remuneración inferior a los dos regímenes mencionadas y sin algunos de sus beneficios.
Entrevistado 13	No estoy de acuerdo con la remuneración percibida como CAS, porque para ingresar a este sistema INPE ingresamos por concurso público, capacitación al igual que un servidor de los regímenes 276 y nueva ley 29709, realizamos las mismas funciones y sin embargo ganamos un salario discriminatorio de 1500 soles y la diferencia es que personal de la ley 29709 T1 gana 2200 T2 2800 y T3 3500 soles y los servidores de la ley 276 ganan un promedio de 2900 soles, diferencia de más de 1000 soles en pagos.

12. Considera Ud. ¿Que el régimen CAS reconoce y respeta los derechos como vacaciones, jornada laboral, pago de horas extras, durante la vigencia de su contrato? ¿Por qué?	
Entrevistado 1	Si respeta algunos beneficios como vacaciones, pero el resto de los derechos laborales y beneficios no reconoce.
Entrevistado 2	-----
Entrevistado 3	Como trabajador CAS de esta Institución donde existe tres regímenes laborales si se respeta los derechos antes mencionados.
Entrevistado 4	Si respetan las vacaciones, pero siempre condicionadas, pero se cumple de alguna forma, pero casi nunca pagan las horas extras.

Entrevistado 5	Considero que sí reconoce y respeta los derechos durante su vigencia porque hay normativas que se deben cumplir sí o sí.
Entrevistado 6	Lamentablemente un servidor del régimen CAS está privado por muchos derechos laborales de manera abusiva e injusta. A nivel nacional los servidores CAS representamos un porcentaje más que importante en las diferentes áreas del INPE (seguridad, administrativa y salud) víctimas de este régimen opresor y sin ninguna respuesta por parte de las autoridades.
Entrevistado 7	No. Muchas veces no se da eso por el simple hecho que seas CAS.
Entrevistado 8	Si, considero que se respeta todos los derechos laborales.
Entrevistado 9	Si. reconoce y respeta los derechos como vacaciones, jornada laboral, pago de horas extras, durante la vigencia de su contrato.
Entrevistado 10	No, hasta el momento nunca pagaron horas extras, es un derecho vulnerado hacia el CAS.
Entrevistado 11	Solo reconoce algunos derechos, vacaciones, jornada laboral. Pero no reconoce el pago de horas extras.
Entrevistado 12	Considero que sí, porque son derechos laborales pero a la vez están limitadas para gozar de ellos ya que cuentan con una fecha de caducidad.
Entrevistado 13	Si respeta vacaciones, pago de horas extras, más no respeta jornada laboral que dan, ya que nuestro contrato no establece jornadas laborales a diferencia de los de la ley 29709 que cuentan con beneficios como CTS por años de servicio.

5.2. Interpretación de resultados

En las tablas se observó que la mayoría de los entrevistados consideraron que el Estado NO cumple con garantizar los derechos laborales en el Régimen de CAS, cuyas opiniones indicaron que se agraviaron los derechos laborales de los trabajadores con el régimen de CAS; porque no gozan con todos los beneficios de ley ya que no cuentan con algunos beneficios laborales como los otros regímenes laborales y también están expuestos a un despido arbitrario por no tener un contrato estable y no tener un trabajo seguro o tener estabilidad laboral.

Así mismo se observó que el total de entrevistados concuerda con mencionar que no existe en su Institución igualdad en cuanto a derechos laborales y beneficios entre los servidores públicos bajo el contrato CAS y los servidores públicos de otros regímenes laborales dado que existen tres regímenes laborales, los de contratación administrativa 1057 (CAS) hay un buen número de servidores en esta ley, habiendo la ley de carrera especial pública penitenciaria, y la ley 276, así mismo mencionaron que en cuanto a los beneficios laborales el empleado CAS es marginado por el Estado y en cuanto a derechos laborales no hay igualdad, porque al igual que los otros regímenes no gozamos de los diferentes derechos que nos corresponden por ley.

Finalmente, respecto a la interrogante que menciona si el contrato CAS le permite garantizar la defensa y el cumplimiento de sus derechos laborales, tenemos que 7 de los entrevistados respondieron que NO.

En el desarrollo del Constitucionalismo Social, el derecho al trabajo es de suma importancia. Como se ha dicho anteriormente, la reestructuración de la producción da lugar a cambios en las relaciones laborales que repercuten en el ordenamiento jurídico en su conjunto. Estas transformaciones están impulsadas por la calidad de las prestaciones. El derecho al trabajo ya no sirve de modelo para los derechos sociales y a veces no se reconoce como derecho o, cuando se hace, no va acompañado de garantías sólidas. Internamente la importancia de las Constituciones radica en su función de dirección frente a la fuente de los derechos, previendo un proyecto con fuerza normativa para llevar a cabo el orden acordado. Los postulados de la Constitución del Estado Democrático y Social se presentan como defensores de los derechos sociales frente a los cambios que pretenden imponer un entorno donde triunfe la competencia económica.

Interpretación

Respecto al Derecho a la estabilidad laboral se observó que 07 de los entrevistados consideraron que la Institución no reconoce la estabilidad laboral durante la vigencia de su contrato bajo el régimen CAS.

Así mismo casi el 100% de los entrevistados (13) respondieron que el contrato CAS no lo protege frente al despido arbitrario.

Finalmente, el 100% de los entrevistados respondieron que no están de acuerdo con el plazo determinado de contratación bajo el régimen CAS dado que en la actualidad el plazo determinado ya no está según resolución ley N° 31131 del año 2021, ahora contamos con un régimen de contratación indeterminado. Este régimen indeterminado no brinda ninguna garantía.

La palabra "estabilidad laboral" hace referencia a la continuidad del empleo, o al acuerdo entre un empleado y su empleador, que debe perdurar en el tiempo y no rescindirse sin motivo aparente. Naturalmente, todo el mundo quiere tener un trabajo estable en el que no tenga que preocuparse de dejar su empleo al día siguiente, es decir, la estabilidad existirá siempre que haya un contrato de trabajo. Sea este un contrato de trabajo a plazo indeterminado o a plazo fijo, en el primer caso tendrá que una persona laborar cotidianamente, sin fecha de término del contrato, salvo las causales legales de terminación del contrato, en el segundo caso, el trabajador permanecerá dentro del plazo fijado en el contrato, la misma que debe ser respetada por el empleador, salvo que exista causal legal para la finalización de esta.

Con relación a los resultados de la entrevista para los Principios laborales y progresividad laboral tenemos como resultado que:

Para la interrogante ¿Considera usted que su Institución mediante el contrato CAS le garantiza el principio de continuidad laboral al prestar sus servicios en un plazo determinado y sujeto a evaluación permanente? 10 de los entrevistados opinan que no.

Con relación a la interrogante ¿El contrato CAS le asegura el principio de igualdad de trato respecto a los otros regímenes laborales y le ofrece mejora en las condiciones laborales y salariales? La mayoría de los entrevistados considera que no. Argumentando que, en cuanto a las condiciones de trabajo en el INPE, existen

tres leyes específicas del trabajador penitenciario: El régimen CAS (1057), la ley 276 y la ley 29709, los trabajadores del régimen CAS somos los más afectados; porque no tenemos condiciones salariales favorables; se nos paga el monto líquido de 1500 soles en dinero real y hay mucha diferencia con los otros regímenes laborales. En consecuencia, no se garantiza el principio de igualdad de trato.

Finalmente, la interrogante ¿Cree usted que, siendo trabajador contratado bajo el régimen CAS, sus derechos laborales están siendo protegidos de acuerdo al principio protector de la norma laboral? 09 de los entrevistados consideran que no, argumentando que existen casos en los cuales han sido despedidos y no hay protección de las normas laborales.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis inferencial

Para la sub categoría: Derechos y beneficios de la contratación administrativa de servicios tenemos como resultado:

Que el 100% de los entrevistados respondió que no cree que la condición temporal que caracteriza a la modalidad del contrato CAS, le permita gozar de todos los derechos y beneficios de un servidor público con nombramiento, por lo cual respondieron que de acuerdo a la Nueva Ley 29709, los trabajadores bajo el sistema de contratación CAS no tienen derecho a todos los beneficios, ya que aquellos que son nombrados para el servicio público tienen más posibilidades de recibir beneficios por cosas como aguinaldo por fiestas patrias y navidad (un sueldo más para los de la ley penitenciaria) temporadas vacacionales. RIM, CTS, y otros como vales. Un empleado CAS solo recibe 1500 soles mensuales de sueldo, además de 300 soles por navidad y 300 por fiestas patrias. Por ello, no gozamos de los beneficios de un servidor nombrado.

Asimismo el 100% de los entrevistados respondieron que no están de acuerdo con la remuneración percibida en el contrato CAS realizando las mismas funciones que los servidores del Decreto Legislativo 276 y los servidores públicos de la Ley Especial Publica Penitenciaria, argumentando que para ingresar a este sistema INPE ingresamos por concurso público, capacitación al igual que un servidor del régimen 276 y nueva ley 29709, realizamos las mismas funciones ;y sin embargo ganamos un salario discriminatorio de 1500 soles y la diferencia es que personal de la ley 29709 T1 gana 2200, T2 2800 y T3 3500 soles y los servidores de la ley 276 ganan un promedio de 2980 soles, haciendo una diferencia de más de 1000 soles en pagos.

Finalmente, tres de los entrevistados opina que el régimen CAS reconoce y respeta los derechos como vacaciones, jornada laboral, pago de horas extras, durante la vigencia de su contrato, mientras que 10 de los entrevistados respondieron que no, dado que un servidor del régimen CAS está privado de muchos derechos laborales de manera abusiva e injusta. A nivel nacional los servidores CAS representamos un porcentaje más que importante en las diferentes áreas del INPE (seguridad, administración y salud) víctimas de este régimen opresor y sin ninguna respuesta

por parte de las Autoridades, a pesar de las huelgas, paros y reclamos que han realizado.

Varas (2021) señaló que el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) está regulado con una naturaleza o condición jurídica singular que en la doctrina se conoce como "labor excluida o no laborizada". A pesar de que involucra una prestación personal, subordinada y remunerada, y, por lo tanto, indiscutiblemente implica la existencia de una relación laboral, injustamente es excluida por disposición legal, no legítima, del ámbito de protección plena del Derecho Constitucional al Trabajo.

Romero (2019) expresó que debido a que la profesión administrativa tiene tres grupos ocupacionales completamente diferenciados, cada uno de los cuales tiene un nivel de remuneración diferente, es posible que exista una homogeneidad en la remuneración que se establece en el sistema retributivo único. Con base en esta premisa, es razonable decir que la profesión administrativa es permanente y se basa en principios como la igualdad de oportunidades, la estabilidad laboral, la garantía de nivel y la justa remuneración. El estándar de empleo se refiere a un ciudadano o persona naturalizada que realiza servicios relacionados con el trabajo para Entidades públicas mientras está empleado allí como un "servidor público". Como resultado de esta distinción, se establece que sólo está habilitada para ejercer la carrera administrativa la persona natural que se haya ganado la calidad de servidor público mediante la entrega permanente de su labor al gobierno. Como resultado, esta persona gana el derecho a un estatus laboral incierto. Es importante señalar que esta regla excluye de los trabajos administrativos a los empleados de las fuerzas armadas, fuerzas del orden y empresas o sociedades que tengan una economía mixta. Los empleados que ocupan puestos políticos o relacionados con la confianza tampoco son elegibles.

La doctrina especializada sostiene que el Decreto Ley N° 276 y las leyes que lo han modificado, así como la Ley de Contratos y Adquisiciones del Estado (Ley N° 26850) y su Reglamento N° 039-98-PCM, que inicialmente fue derogado por la sexta decisión de la Corte Suprema de Justicia mediante el Decreto N° 013-2001 y luego nuevamente por el Decreto de la Corte Suprema N° 084-2004-PCM, junto con las medidas de austeridad implementadas, han dado forma al Contrato Administrativo de Servicios (CAS).

Rojas (2021) proporciona una definición del CAS y su naturaleza jurídica, indicando que, como se mencionó anteriormente, el marco normativo y estructural del CAS tiene como objetivo establecer su naturaleza jurídica como un sistema de empleo público utilizado exclusivamente por el Gobierno para la contratación de personal. A través de este sistema, se establece una relación entre una persona natural y el Gobierno, en la que la persona presta servicios de manera subordinada a cambio de una compensación. Solo los derechos, beneficios y obligaciones establecidos en el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, son aplicables a este tipo de contrato, el cual se rige exclusivamente por las normativas establecidas para el ámbito de los derechos públicos. Por lo tanto, no se ve afectado ni conectado con el Decreto Legislativo N° 276 ni con el Decreto Legislativo N° 728 ni con ningún otro régimen específico de carrera.

La problemática de los trabajadores que inicialmente fueron contratados bajo la modalidad de Servicios No Personales (SNP) y posteriormente pasaron al régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS), siendo designados como trabajadores "Sin Ningún Privilegio" en referencia a las siglas SNP, para luego ser conocidos como trabajadores "Castigados" en sus lugares de trabajo, ha sido objeto de extensas investigaciones y una abundante producción jurídica a lo largo de los años desde la implementación del régimen CAS. Esta problemática ha buscado destacar las graves desigualdades entre ambos regímenes, ya que muchos de estos trabajadores, después de haber sido adaptados al régimen especial del CAS, han sido despedidos impunemente sin tener derecho a presentar reclamos posteriores, lo que constituye una seria vulneración de su derecho al trabajo y genera una profunda inestabilidad laboral para más del 50% de los trabajadores del sector público que tienen contratos bajo el frágil régimen del CAS.

Según Fajardo (2022), uno de los conceptos más controvertidos en el Derecho del Trabajo es si se aplica tanto a los actos normativos como a los no normativos al determinar cuál es la mejor condición para el trabajador. Para justificar el alcance de este principio, se han desarrollado numerosas teorías en la doctrina, pero ninguna de ellas ha prevalecido sobre las demás.

De acuerdo con la doctrina de Cerquera (2018), la continuidad en el derecho laboral se manifiesta a través de la estabilidad laboral. A pesar de sus múltiples

manifestaciones, este principio de continuidad se destaca en dos aspectos particularmente significativos relacionados con la estabilidad en el empleo: la preferencia por los contratos de corta duración y la noción de "límite arbitrario o ad nutum". Esta manifestación del principio de continuidad se refiere a la creación de empleos estables. La estabilidad laboral busca proteger el derecho al trabajo y prevenir la arbitrariedad por parte de los empleadores.

Como ya se mencionó, Ariza (2019) indicó que el principio fundacional de la continuación del empleo sirve como base para la suspensión del trabajo. De acuerdo con el principio antes mencionado, se desconoce que existió un compromiso a largo plazo de preservar la relación entre el empleador y el trabajador. El principio de continuidad, según el profesor Pla Rodríguez, "expresó la tendencia actual en el derecho laboral de dar la mayor duración posible a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos". El citado autor señaló que una forma en que se manifiesta el principio de continuidad es cuando los contratos se interrumpen y se tratan como simples suspensiones.

Cherrez (2021) subraya que ningún empleado puede ser despedido o separado de su servicio público por motivos distintos a los que se establecen en la ley correspondiente, y mucho menos sin pasar previamente por un procedimiento administrativo disciplinario. La única excepción a esta regla es cuando un empleado es condenado por un delito grave, en cuyo caso su cese se produce automáticamente. En consecuencia, la carrera administrativa únicamente llega a su fin por motivos de fallecimiento, renuncia, despido o destitución. Esta rigidez en las normativas obliga a la Administración a recurrir al uso del SNP y, como resultado, brinda una mayor flexibilidad en la contratación y terminación de empleados.

En lo que respecta a la regulación de la actividad privada en el Estado, establecida en el Decreto Legislativo 728, como se mencionó anteriormente, esta legislación rige las relaciones laborales en las empresas privadas. Su objetivo inicial era ayudar a las empresas a enfrentar la crisis económica que surgió en la década de los noventa, y como resultado, permitió la celebración de contratos laborales con limitaciones temporales. En otras palabras, el Decreto Legislativo 276 derogó la estabilidad laboral en el sector privado. Este régimen se estableció con el propósito de reformar las políticas económicas y financieras del Gobierno a través de la implementación de escalas remunerativas diferentes al sistema tradicional de

compensación. También permitió la contratación de personas altamente calificadas para puestos directivos, eximiéndolas de la necesidad de ascender gradualmente en la jerarquía laboral. Dado que esta normativa se centraba en la regulación del empleo en el sector privado, su aplicación en las organizaciones del sector público requería la implementación de normativas complementarias. Esto permitió una mayor flexibilidad en la gestión de los recursos humanos en las entidades gubernamentales.

El régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) es abordado por Romero (2019), quien destaca que se basa en el Decreto Legislativo 1057, emitido el 29 de junio de 2008, junto con su reglamento, el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM. El CAS representa una modalidad de contratación temporal y específica que es utilizada exclusivamente por el Estado. En términos generales, las entidades gubernamentales pueden emplear el CAS para contratar personal, con algunas excepciones que incluyen a las empresas estatales y los proyectos de inversión pública o cooperación internacional. Además, este tipo de contrato no permite la contratación de consultores, asesores u otros trabajadores para realizar labores de manera independiente y fuera de las instalaciones de la entidad, ni tampoco para servicios de apoyo a la gestión o programas educativos.

En cuanto a la Ley del Servicio Civil, Agudo (2020) señala que esta ley, conocida como Ley N° 30057, fue promulgada el 3 de julio de ese año con el objetivo principal de reformar el empleo en el sector público a través de la profesionalización de los servicios gubernamentales. Este nuevo régimen busca abordar los desafíos existentes en el Estado relacionados con contrataciones, remuneraciones, derechos y obligaciones de los servidores públicos, prometiendo proporcionar beneficios de manera equitativa y basada en el mérito. Los empleados bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y CAS de los tres niveles de gobierno pasarán gradual y voluntariamente a formar parte de este sistema mediante concursos públicos de méritos. Sin embargo, una vez concluida la reforma, se aplicarán plenamente todos los principios rectores, normativas disciplinarias e incompatibilidades del nuevo régimen. Es importante destacar que esta transferencia no se aplicará a las industrias con regulaciones y actividades especializadas.

VII. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

7.1. Comparación de resultados

Sin embargo, en la actualidad la legislación y doctrina laboral peruana estipulan que existen diversos regímenes laborales en el país, considerándose que el primero corresponde a las ocupaciones especializadas (como las que desempeñan profesionales como médicos, abogados, jueces y policías), mientras que el segundo y tercero corresponden a las ocupaciones administrativas contempladas en el Decreto Legislativo 276 y Decreto Legislativo 728, respectivamente.

La situación laboral en el sector público nacional se caracteriza por la contratación de personal por parte del Estado, quienes trabajan bajo subordinación y dependencia, pero bajo diferentes marcos regulativos, lo que resulta en la concesión de diferentes derechos a pesar de desempeñar las mismas funciones de manera permanente. Esta es una cuestión seria, ya que está legalmente establecida, lo que perjudica a los trabajadores al ser contratados con condiciones laborales menos favorables, al tiempo que beneficia a las Instituciones Públicas al disponer de mano de obra más económica y sin proporcionar estabilidad laboral y otros derechos laborales.

Es importante destacar que los derechos de los trabajadores no solo están respaldados por nuestra Constitución, sino también por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), una entidad que aboga por los derechos humanos de los trabajadores a nivel mundial.

En su primer año de empleo, los empleados bajo el régimen de Servicios Administrativos Contractuales (SAC) no tenían acceso a seguro médico, no cotizaban para la AFP, no disfrutaban de vacaciones pagadas, gratificaciones, ni cuentas de compensación por tiempo de servicio (CTS), ni otros beneficios como la afiliación sindical.

Según las entrevistas realizadas, se ha determinado que el régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS), que se rige por el Decreto Legislativo N° 1057, crea un ambiente laboral distinto para los trabajadores bajo el CAS en comparación con aquellos empleados que están sujetos a los Decretos Legislativos N° 728 y 276,

así como a otras leyes especiales, a pesar de que desempeñan las mismas funciones.

En este contexto, se ha buscado la erradicación del régimen CAS y la protección de los derechos laborales que este régimen restringe. En este sentido, es relevante destacar que la implementación de la Ley N° 29849, que modificó el CAS, limitó la posibilidad de que los trabajadores puedan desarrollar una carrera, lo que restringió sus derechos reconocidos en la Constitución del Estado. A pesar de que esta ley estableció la eliminación gradual del régimen CAS a partir de 2013, reemplazándolo con el régimen Servir, esto generó una seria preocupación por la violación del derecho a la estabilidad laboral y la posible inestabilidad laboral resultante, especialmente dado que la normativa no aplicaría el principio de primacía de la realidad.

En efecto, el marco legal en materia laboral de la Administración Pública en nuestro país es considerado precario y arriesgado, lo que lleva a la falta de confianza en la legislación laboral de la administración pública, especialmente cuando se trata del régimen CAS. A pesar de reconocer el carácter laboral de este régimen, solo se otorgan ciertos derechos debido a su naturaleza de contrato temporal.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

PRIMERA. La primera conclusión establece que, de acuerdo con la percepción de los trabajadores, el análisis doctrinario y la normativa legislativa, existe una vulneración a los derechos laborales de los trabajadores sujetos al régimen CAS en el Instituto Nacional Penitenciario de Arequipa en el año 2023. Esto se debe a que el régimen CAS se rige por el Decreto Legislativo 1057 y no está sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa ni a la Ley de Normas Laborales de la Actividad Privada, ni a otras leyes que rigen las especializaciones administrativas. Esta falta de sujeción a normativas que garantizan los principios laborales de igualdad se considera como un factor que contribuye a la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen CAS.

SEGUNDA. La segunda conclusión destaca que, según la percepción de los entrevistados, se ha vulnerado el derecho al trabajo de los trabajadores sujetos al régimen CAS en el Instituto Nacional Penitenciario de Arequipa en 2023. Esto se debe a que la ley laboral en el sector público, representada por el Decreto Legislativo 1057 (también conocido como Régimen de CAS), es un régimen especial que no reconoce la afiliación sindical de los trabajadores.

A pesar de que este régimen ha establecido la subordinación, provisión y compensación de los trabajadores, también ha limitado algunos de sus derechos, lo que plantea la posibilidad de que estas restricciones puedan ser aplicadas de manera arbitraria. En consecuencia, no se han reconocido todos los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen CAS, lo que constituye una vulneración del derecho al trabajo de estos empleados.

TERCERA. La tercera conclusión resalta que se ha producido una vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores sujetos al régimen CAS en el INPE Arequipa en el año 2023. Esta vulneración se fundamenta en la falta de garantía del derecho del trabajador a la estabilidad en el empleo y en la posibilidad de ser despedido sin causa, a pesar de lo que establece la ley. Esta situación se sustenta tanto en procedimientos administrativos como en una perspectiva jurídica

y económica. Es importante destacar que la "estabilidad en la empleabilidad" tiene implicaciones más allá de la mera protección contra el despido arbitrario, ya que afecta otros derechos laborales que no están siendo reconocidos en las leyes vigentes. En resumen, los trabajadores bajo el régimen CAS enfrentan inestabilidad laboral y una falta de garantía en cuanto a la permanencia en sus empleos, lo que representa una vulneración de su derecho a la estabilidad laboral.

CUARTA. La cuarta conclusión pone de manifiesto que, a pesar de que nuestra legislación y jurisprudencia reconocen principios fundamentales como la igualdad de oportunidades, la progresividad en el empleo y otros principios destinados a proteger los derechos de los trabajadores como un bien protegido y de alta prioridad para el Estado, estas disposiciones legales resultan ineficaces al enfrentar situaciones en las que los derechos de los trabajadores han sido vulnerados. Se ha identificado que el régimen CAS crea desigualdades significativas entre tres servidores públicos que realizan exactamente el mismo trabajo, pero que pertenecen a diferentes regímenes laborales. En particular, el Estado compensará a uno de ellos con una remuneración mayor y otros beneficios, mientras que los trabajadores bajo el régimen CAS recibirán remuneraciones y compensaciones menores. En consecuencia, los empleados del sector público cuyo empleo se rige por un régimen restrictivo y que conlleva la disminución de derechos, como es el caso del régimen CAS, enfrentan restricciones arbitrarias en su derecho al trabajo y a una vida digna. Esto se debe a la falta de estabilidad laboral y la ausencia de nombramiento en sus puestos de trabajo, lo que genera una situación de desigualdad en el tratamiento de los trabajadores que desempeñan funciones similares.

RECOMENDACIONES

PRIMERA. Para prevenir potenciales abusos, se sugiere la promulgación de una disposición legal que instruya la cancelación inmediata del régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS), como lo establece el Decreto Legislativo N° 1057. Dicha normativa debe también especificar un plazo máximo de transición desde el régimen CAS hacia un sistema que permita el nombramiento laboral. Además, se debe contemplar la prohibición de la contratación de empleados estatales bajo el régimen CAS.

SEGUNDA. Para una mejor comprensión de los derechos laborales que no son otorgados a los trabajadores bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS), se recomienda enmendar el Decreto Legislativo N° 1057 mediante la Ley N° 29849, que introduce modificaciones al Decreto Legislativo N° 1057. Esto posibilitaría que los trabajadores CAS puedan acceder a la matriz de asignación de personal después de que haya transcurrido el período máximo en la condición de "trabajador CAS". A partir de esta condición, podrán avanzar hacia una categoría de trabajadores estatales con nombramiento.

TERCERA. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 103 de la Constitución, que establece que una ley especial puede ser promulgada "en razón de las cosas y no en virtud de la diferencia", se recomienda la eliminación definitiva del Decreto Legislativo N° 1057 de nuestro ordenamiento jurídico. Esto debe llevarse a cabo después de haber implementado de manera gradual la supresión del régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS). Es imperativo que los gobiernos en turno en Perú establezcan un régimen laboral único para asegurar la coherencia en las normativas que regulan las relaciones laborales de los servidores públicos. Esta medida busca poner fin a las injusticias en los derechos de los trabajadores y a las violaciones laborales generadas por los diversos tipos de contratos laborales en el Sector Público.

CUARTA. Es innegable que existe un interés público y nacional en avanzar en una propuesta legislativa que tenga como objetivo principal mejorar las condiciones laborales de los trabajadores bajo el Decreto Legislativo 1057 o, en el escenario ideal, revocar completamente dicha ley CAS. La finalidad de estas acciones sería garantizar la estabilidad laboral de todos los empleados contratados por el Estado

y proteger sus derechos laborales y salariales. Esto sería un paso importante para poner fin a la discriminación laboral que persiste en todas las instituciones del Estado. La búsqueda de igualdad y justicia en el ámbito laboral es esencial para el bienestar de los trabajadores y el progreso de la sociedad en su conjunto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudo Duran, J. (2020). *El derecho fundamental al trabajo y la estabilidad laboral de empleados y trabajadores en las empresas públicas municipales del cantón Ambato* [tesis de titulación, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31347/1/FJCS-POSG-211.pdf.
- Alegre Britez, M. (2022) *Aspectos relevantes en las técnicas e instrumentos de recolección de datos en la investigación cualitativa. Una reflexión conceptual*, 28 (54), 93 – 100. http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2076-054X2022005400093.
- Arévalo Vela, J. (2021). *El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente*, 03 (03), 13 – 55. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/350>.
- Ariza Romero, A. (2019). *Principales Formas de Vulneración de los Derechos Laborales en Colombia Efectos Generales Previsibles en la Economía* [tesis de titulación, Universidad Católica de Colombia]. Repositorio Institucional. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/60665b96-223e-47ba-ac2a-c3ee629ca81b/content.
- Cabrejos Valdez, G. (2018). *Perfeccionamiento del contrato electrónico en el Perú como medida de protección jurídica del consumidor*. [tesis de titulación, Universidad Señor de Sipan]. Repositorio Institucional. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4431/Cabrejos%20Valdez%20-%20Guerrero%20Ortiz.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Calderón, D. M., & Suárez, R. M. (2021). *El contrato estatal de prestación de servicios y la configuración de nóminas paralelas en la administración pública*. [tesis de maestría, Universidad Libre de Colombia]. Repositorio Institucional. chrome-

- extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/20159/Trabajo%20de%20grado%20Calderon%20Diaz%20-Suarez%20Rios.pdf?sequence=1.
- Castro Aguilar, E. (2022). *Contratación administrativa de servicios (CAS) y la estabilidad laboral*. [tesis de titulación, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio Institucional. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4760/TESIS%20%20-%202022.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Cerquera Unda, S. (2018). *El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización* [tesis de titulación, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Institucional. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/62768/530018202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Céspedes Camacho, M. (2018). *La Vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la corte superior de Lima Norte - 2017* [tesis de titulación, Universidad Nacional Federico Villareal]. Repositorio Institucional. https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/3137/CESPEDES%20CAMACHO%20MARIA%20MAGDALENA%20-%20DOCTOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chambi Chambi, H. (2021). *"Incidencia del contrato cas sobre los principios del empleo público, en la gerencia regional de trabajo Arequipa, 2021* [tesis de titulación, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88931/Chambi_CH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Cherrez Campoverde, N. (2021). *La vulneración de los derechos del trabajador mediante el uso indebido del contrato de prestación de servicios profesionales* [tesis de titulación, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio Institucional. chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7843/1/9.-Tesis-Nelson%20Cherrez-DER.pdf.

Espinoza Fonseca, E. (2020). *La contratación por horas en Colombia y su eventual afectación a los derechos laborales* [tesis de titulación, Universidad de la Costa CUC]. Repositorio Institucional. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/7124/La%20contrataci%C3%B3n%20por%20horas%20en%20Colombia%20y%20su%20eventual%20afectaci%C3%B3n%20a%20los%20derechos%20laborales.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Fajardo Venero, P. (2022). *La vulneración de los derechos laborales, generado por la desnaturalización de las contrataciones vía órdenes de compra en un Sector Público de Salud en el primer trimestre del año 2021* [tesis de titulación, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio Institucional. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/7124/La%20contrataci%C3%B3n%20por%20horas%20en%20Colombia%20y%20su%20eventual%20afectaci%C3%B3n%20a%20los%20derechos%20laborales.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Falcon Elias, J. V. (2020). *El regimen de contratacion administrativa de servicios y los derechos laborales en los centros materno infantil del distrito de Villa El Salvador 2018-2019*. [tesis de titulación, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1198/Falcon%20Elias%2c%20Joselin%20Valeri.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Farías, J. (2022). *Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y la Vulneración de los Derechos Laborales en el Distrito de Tumbes- 2022* [tesis de titulación, Universidad Nacional de Tumbes]. Repositorio Institucional. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/63815/TESIS%20-%20FARIAS%20PANTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Morales Juárez, G. (2021). *Los Contratos Administrativos de Servicios - CAS y su vulneración a los Principios Laborales del Derecho del Trabajo* [tesis de titulación, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83622/Morales_JG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Morales Plasencia, L. (2021). *Vulneración al principio de igualdad por la aplicación del art. 63° ley n° 29944 en el pago de compensación por tiempo de servicios a docentes de la Ugel Contumazá 2018 -2019* [tesis de titulación, Universidad Señor de Sipan]. Repositorio Institucional. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8179/Luis%20Antonio%20Morales%20Plasencia.pdf?sequence=1.
- Nuñez Mengoa, K. (2019). *El Hostigamiento Laboral-Mobbing, en relación con los Derechos a la Dignidad, Integridad Física y Psicológica, de los Trabajadores del Sector Público de la UNSA-Sección Conserjería y Limpieza, Arequipa-2018* [tesis de titulación, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/608984b6-8200-444a-96d5-a20ff73b70f9/content.
- Ortiz, C. C. (2021). *El Decreto Legislativo 1057 y sus efectos en la contratación de los obreros de la Municipalidad distrital de Barranco, 2020* [tesis de titulación, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio Institucional. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3738/TESIS%20DE%20CORNELIO%20ROY%20ORTIZ%20CLEMENTE%20-%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Paredes Sandoval, J. (2021). *La Potestad Normativa Del Ministerio Del Trabajo Para Regular Modalidades Contractuales Laborales No Previstas En El Código Del Trabajo* [tesis de titulación, Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Institucional. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://repositorio.puce.edu.ec

- /bitstream/handle/22000/19129/Tesis%20J.Paredes-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, E. (2020) *El objeto de conocimiento en la investigación cualitativa: un asunto epistemológico*, 16 (4), 424 – 435. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632019000400424.
- Ramirez, T. P. (2022). *Paul Javier Ramirez Taco “El contrato de trabajo D.L. 728 y la exclusión de beneficios laborales en la modalidad de contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano, Arequipa 2020* [tesis de titulación, Universidad Tecnológica del Peru]. Repositorio Institucional. https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/6379/P.Ramirez_Tesis_Titulo_Profesional_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ricapa Atencio, J. (2019). *Contrato Administrativo de Servicios -CAS- y derecho al trabajo en la Municipalidad del Distrito de Yanacancha, 2019* [tesis de titulación, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Repositorio Institucional. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2442/1/T026_70772022_T.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2442/1/T026_70772022_T.pdf).
- Rojas, R. Y. (2021). *Contratación de trabajadores obreros y la vulneración de derechos laborales en la municipalidad provincial de Chachapoyas, 2017 – 2018* [tesis de titulación, Universidad Nacional Toribio Rodriguez de Mendoza de Amazonas]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2262/Rojas%20Rojas%20Yoselith%20Sareli.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Romero, C. R. (2019). *“Régimen especial de contratación administrativa de servicios (cas) y su relación con el derecho de igualdad y dignidad de los trabajadores de la corte superior de justicia de ayacucho, 2018”*. [tesis de titulación, Universidad Alas Peruanas]. Repositorio Institucional. https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/714/Tesis_R%C3%A9gimen%20Especial_Contrataci%C3%B3n_Derecho%20Igualdad.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salas Victoria, R. (2021). *Vulneración del Derecho Laboral y Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios – Quinto Juzgado de Trabajo – Lima*

- 2021. [tesis de titulación, Universidad Peruana los Andes]. Repositorio Institucional. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3130/tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3130/tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Salinas, A. F. (2019). *Franco Arturo Salinas Alvarez “contratación del recurso humano modalidad cas en la ugel la unión 2019”*. [tesis de titulación, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio Institucional. <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:qoNZhpFUTQkJ:repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10557/ADsaalfa.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- Seminario Alvarado, M. (2018). *Vulneración del derecho al trabajo a través de los artículos 24 b) y 27 de la ley de productividad y competitividad laboral* [tesis de titulación, Universidad de Piura]. Repositorio Institucional. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3468/DER_117.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3468/DER_117.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Sánchez Flores, F. (2019) *Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos*, 13 (1), 102 – 122. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008.
- Sánchez, M. (2021) *Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo*, 8 (1), 107 – 121. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2631-27862021000300107.
- Sinalín, T. D. (2021). *Diana Carolina Sinalín Tixe “El despido intempestivo y su incidencia en la vulneración de los derechos de los trabajadores extranjeros”*. [tesis de titulación, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio Institucional. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/8292/1/5.-TESIS%20Diana%20Carolina%20Sinal%c3%adn%20Tixe-DER.pdf>
- Varas Marchant, K. (2021) *Laboralización de la función pública. Reflexiones a propósito del debate sobre la aplicación de la acción de tutela de derechos fundamentales a los trabajadores públicos*, 56 (1), 185 – 230. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-68512021000100008&script=sci_arttext.

Vargas, R. L. (2018). *Luis Alberto Vargas Reyes “Régimen CAS en la vulneración al principio de igualdad de trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2017”*. [tesis de titulación, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57450/Vargas_RLA-SD.pdf?sequence=1

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL REGIMEN ESPECIAL DE CAS DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO DE AREQUIPA - 2023

Responsable: MARIA ANGELICA TICONA URA

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS	METODOLOGÍA
Gestión pública	<p>Problema general. ¿De qué manera se vulnera los derechos laborales de los trabajadores sujetos al régimen especial de CAS del Instituto Nacional Penitenciario de Arequipa – 2023?</p>	<p>Objetivo general. Analizar la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores sujetos al régimen especial de CAS del Instituto Nacional Penitenciario de Arequipa – 2023.</p>	<p>Categoría: VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES</p> <p>Subcategoría: Derecho al trabajo Derecho a la estabilidad laboral Principios laborales y progresividad laboral</p> <p>Categoría: REGIMEN ESPECIAL DE CAS.</p> <p>Subcategoría:</p>	<p>Tipo de investigación: En la presente investigación se aplicará el tipo básico</p> <p>Diseño de investigación. La investigación será de diseño Fenomenológico</p> <p>Población y muestra. Se trabajará con una muestra no probabilística intencional o por conveniencia, serán 13 trabajadores del régimen CAS.</p> <p>Técnicas de instrumentos</p>
	<p>Problemas específicos. P.E.1: ¿De qué manera se vulnera el derecho al trabajo de los trabajadores sujetos al régimen especial de CAS del Instituto Nacional Penitenciario de Arequipa - 2023?</p>	<p>Objetivos específicos O.E.1: Identificar de qué manera se vulnera el derecho al trabajo de los trabajadores sujetos al régimen especial de CAS del Instituto Nacional Penitenciario de Arequipa - 2023</p>		

	<p>P.E.2: ¿De qué manera se vulnera el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores sujetos al régimen especial de CAS del Instituto Nacional Penitenciario de Arequipa - 2023?</p> <p>P.E.3: ¿De qué manera se vulnera los principios laborales y la progresividad laboral de los trabajadores sujetos al régimen especial de CAS del Instituto Nacional Penitenciario de Arequipa – 2023?</p>	<p>O.E.2: Determinar de qué manera se vulnera el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores sujetos al régimen especial de CAS del Instituto Nacional Penitenciario de Arequipa - 2023</p> <p>O.E.3: Analizar de qué manera se vulnera los principios laborales y la progresividad laboral de los trabajadores sujetos al régimen especial de CAS del Instituto Nacional Penitenciario de Arequipa - 2023</p>	<p>Derechos y beneficios de la CAS.</p>	<p>Guía de entrevista</p>
--	---	---	---	---------------------------

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Guía de entrevista N° 1 sobre vulneración de los derechos laborales

Vulneración de los derechos laborales

Derecho al trabajo

1. ¿Considera usted que el Estado cumple con garantizar los derechos laborales en el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS)? ¿Por qué?
2. ¿Existe en su Institución igualdad en cuanto a derechos laborales y beneficios entre los servidores públicos bajo el contrato CAS y los servidores públicos de otros regímenes laborales? ¿Por qué?
3. ¿Considera usted que el contrato CAS le permite garantizar la defensa y el cumplimiento de sus derechos laborales? ¿Por qué?

Derecho a la estabilidad laboral

4. ¿Cree usted que la Institución le reconoce la estabilidad laboral durante la vigencia de su contrato bajo el régimen CAS? ¿Por qué?
5. ¿Considera Ud. que su contrato CAS lo protege frente al despido arbitrario? ¿Por qué?
6. ¿Esta Ud. de acuerdo con el plazo determinado de contratación bajo el régimen CAS? ¿Por qué?

Principios laborales y progresividad laboral

7. ¿Considera usted que su Institución mediante el contrato CAS le garantiza el principio de continuidad laboral al prestar sus servicios en un plazo determinado y sujeto a evaluación permanente? ¿Por qué?
8. ¿El contrato CAS le asegura el principio de igualdad de trato respecto a los otros regímenes laborales y le ofrece mejora en las condiciones laborales y salariales? ¿Por qué?

9. ¿Cree usted que, siendo trabajador contratado bajo el régimen CAS, sus derechos laborales están siendo protegidos de acuerdo al principio protector de la norma laboral? ¿Por qué?

Régimen especial de Contratación administrativa de servicio

Derechos y beneficios de la contratación administrativa de servicios

10. ¿Cree usted que la condición temporal que caracteriza a la modalidad de contrato CAS, le permita a usted gozar de todos los derechos y beneficios de un servidor público con nombramiento? ¿Por qué?
11. ¿Está de acuerdo con la remuneración percibida en el contrato CAS realizando las mismas funciones que los servidores del D. Leg 276 y los servidores públicos de la Ley Especial Publica Penitenciaria? ¿Por qué?
12. ¿Considera Ud. que el régimen CAS reconoce y respeta los derechos como vacaciones, jornada laboral, pago de horas extras, durante la vigencia de su contrato? ¿Por qué?

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

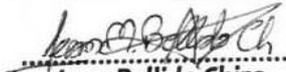
Título de la Investigación: “Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores sujetos al régimen especial de contratación administrativa de servicio del Instituto Nacional Penitenciario de Arequipa – 2023”

Nombre del Experto: Abog. Juan Bellido Chire

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES


Juan Bellido Chire
ABOGADO
C.A.A. 12870

Apellidos y Nombres del validador:
Grado académico: *Abogado*
N°. DNI: *29626600*

Adjuntar al formato:

- *Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)
- *Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)
- *Instrumento(s) de recolección de datos



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

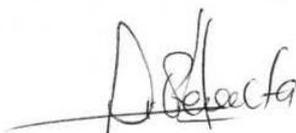
Título de la Investigación: “Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores sujetos al régimen especial de contratación administrativa de servicio del Instituto Nacional Penitenciario de Arequipa – 2023”

Nombre del Experto: Abog.Lila Peralta Palma

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES



.....
Suyco Peralta Palma
ABOGADA
C.A.A. 3321

Apellidos y Nombres del validador: Lila Peralta Palma
Grado académico: Mg. Derecho
N°. DNI: 29598145



.....
Mg. Lila Peralta Palma
ESPECIALISTA LEGAL

Adjuntar al formato:

- *Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)
- *Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)
- *Instrumento(s) de recolección de datos

Anexo 4: Base de datos

MARIA TICONA - TITULACION - ENCUESTAS.rar - WinRAR

File Commands Tools Favorites Options Help

Add Extract To Test View Delete Find Wizard Info VirusScan Comment Protect SFX

MARIA TICONA - TITULACION - ENCUESTAS.rar - RAR 5.0 archive, unpacked size 25,253,685 bytes

Name	Size	Packed	Type	Modified	CRC32
Carpeta de archivos					
SKM_C754e23101010280.pdf	1,699,600	1,388,750	Documento Adob...	10/10/2023 17:04	164D831A
SKM_C754e23101010273.pdf	1,711,877	1,250,973	Documento Adob...	10/10/2023 17:03	E4F9A57C
SKM_C754e23101010272.pdf	2,767,026	2,338,426	Documento Adob...	10/10/2023 17:03	2F8BEA40
SKM_C754e23101010271.pdf	1,557,412	1,087,297	Documento Adob...	10/10/2023 17:03	85A04581
SKM_C754e23101010270.pdf	1,876,975	1,516,775	Documento Adob...	10/10/2023 17:03	F78938E6
SKM_C754e23101010263.pdf	3,307,131	2,893,621	Documento Adob...	10/10/2023 17:02	775F1DE8
SKM_C754e23101010262.pdf	1,830,711	1,526,847	Documento Adob...	10/10/2023 17:02	CEAC6871
SKM_C754e23101010261.pdf	1,442,077	1,129,854	Documento Adob...	10/10/2023 17:02	48FE0CA1
SKM_C754e23101010260.pdf	1,941,159	1,576,789	Documento Adob...	10/10/2023 17:02	A9FC9EE0
SKM_C754e23101010252.pdf	1,826,000	1,468,967	Documento Adob...	10/10/2023 17:01	AB48D328
SKM_C754e23101010251.pdf	1,710,739	1,358,887	Documento Adob...	10/10/2023 17:01	914B4055
SKM_C754e23101010250.pdf	2,360,998	2,013,338	Documento Adob...	10/10/2023 17:01	089E6FFC
SKM_C754e23101010240.pdf	1,221,980	910,894	Documento Adob...	10/10/2023 17:01	46F4D184

SKM_C754e231010... x + Crear

amiantas Editar Convertir Firma electrónica ...

Todas las herramientas Editar Convertir Firma electrónica ...

Anexo 2: Instrumento de recolección de información

Cuestionario sobre vulneración de los derechos laborales

Derecho al trabajo

1. ¿Considera usted que el Estado cumple con garantizar los derechos laborales en el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS)? ¿Por qué?

Si considero que cumple con los derechos laborales son a través de la Ley CAS, por medio de la cual se garantiza el trabajo de los servidores públicos.

2. ¿Existe en su Institución igualdad en cuanto a derechos laborales y beneficios entre los servidores públicos bajo el contrato CAS y los servidores públicos de otros regímenes laborales? ¿Por qué?

Si considero que no hay igualdad, bajo el contrato CAS, según el artículo 226 y la Ley CAS, en los casos de la Ley CAS, los servidores públicos que están bajo el contrato CAS no gozan de los mismos beneficios que los servidores públicos de otros regímenes laborales.

59

Derecho a la estabilidad laboral

1. ¿Cree usted que la Institución le reconoce la estabilidad laboral durante la vigencia de su contrato bajo el régimen CAS? ¿Por qué?

Si considero que cumple con los derechos laborales, pero que no hay igualdad entre los servidores públicos que están bajo el contrato CAS y los servidores públicos de otros regímenes laborales.

2. ¿Considera Ud. que su contrato CAS lo protege frente al despido arbitrario? ¿Por qué?

Si considero que no hay igualdad entre los servidores públicos que están bajo el contrato CAS y los servidores públicos de otros regímenes laborales.

61

Anexo 5: Evidencia fotográfica







Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

20. TICONA URA MARÍA ANGÉLICA.docx

AUTOR

TICONA

RECuento DE PALABRAS

31222 Words

RECuento DE CARACTERES

177237 Characters

RECuento DE PÁGINAS

123 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.9MB

FECHA DE ENTREGA

Sep 9, 2024 3:18 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 9, 2024 3:20 PM GMT-5

● 9% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 5% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)

● **9% de similitud general**

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 5% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.autonomadeica.edu.pe Internet	2%
2	hdl.handle.net Internet	1%
3	lpderecho.pe Internet	<1%
4	derecho.usmp.edu.pe Internet	<1%
5	repositorio.autonomadeica.edu.pe Internet	<1%
6	scribd.com Internet	<1%
7	repositorio.untumbes.edu.pe Internet	<1%
8	m.monografias.com Internet	<1%

9	repositorio.undac.edu.pe	<1%
	Internet	
10	repositorio.unap.edu.pe	<1%
	Internet	
11	repositorio.uap.edu.pe	<1%
	Internet	
12	Universidad Peruana Los Andes on 2021-11-29	<1%
	Submitted works	
13	idoc.pub	<1%
	Internet	
14	Universidad Nacional Federico Villarreal on 2024-05-14	<1%
	Submitted works	
15	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2021-06-30	<1%
	Submitted works	
16	apirepositorio.unh.edu.pe	<1%
	Internet	
17	Universidad Nacional de Educación a Distancia on 2018-02-24	<1%
	Submitted works	
18	repositorio.uladech.edu.pe	<1%
	Internet	
19	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2017-07-18	<1%
	Submitted works	
20	sergioflorespinazo.blogspot.com	<1%
	Internet	

21	coursehero.com	<1%
	Internet	
22	Universidad Cesar Vallejo on 2016-07-01	<1%
	Submitted works	
23	1library.co	<1%
	Internet	
24	Universidad Nacional Federico Villarreal on 2023-10-16	<1%
	Submitted works	
25	Universidad Cesar Vallejo on 2021-07-07	<1%
	Submitted works	
26	Universidad Politecnica Salesiana del Ecuador on 2024-08-07	<1%
	Submitted works	
27	pt.slideshare.net	<1%
	Internet	
28	Gomero, Brenda Collete Bellido. "Aproximaciones a la Forma de Pensa..."	<1%
	Publication	
29	logotrabajos.blogspot.com	<1%
	Internet	
30	repositorio.usanpedro.edu.pe	<1%
	Internet	
31	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2018-06-04	<1%
	Submitted works	
32	repositorio.udh.edu.pe	<1%
	Internet	

33	repositorio.upao.edu.pe	Internet	<1%
34	*Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano ...	Crossref	<1%
35	EP NBS S.A.C. on 2014-11-21	Submitted works	<1%
36	National University College - Online on 2021-02-27	Submitted works	<1%
37	Universidad Católica San Pablo on 2021-04-20	Submitted works	<1%
38	Universidad Continental on 2024-05-05	Submitted works	<1%
39	cdn.gob.pe	Internet	<1%
40	renati.sunedu.gob.pe	Internet	<1%
41	Corporación Universitaria del Caribe on 2024-02-14	Submitted works	<1%
42	Universidad de Lima on 2016-12-19	Submitted works	<1%
43	repositorio.continental.edu.pe	Internet	<1%
44	unlandesec on 2024-01-26	Submitted works	<1%

45	misabogados.com Internet	<1%
46	Acuna Gonzales, Jesus Duff. "Convencionalizacion de la Contratacion ... Publication	<1%
47	Universidad Católica de Santa María on 2015-12-09 Submitted works	<1%
48	qdoc.tips Internet	<1%
49	repositorio.unfv.edu.pe Internet	<1%