



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

TESIS

CONTRATO LABORAL SUJETOS A RÉGIMEN CAS Y SU
INCIDENCIA EN LOS DERECHOS LABORALES DE LOS
TRABAJADORES DE LA SEDE DE LA CORTE SUPERIOR
DE JUSTICIA DE LIMA CENTRO, AÑO 2021

**PARA OPTAR POR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO**

AUTOR

CESAR ANTONIO BLAS UCULMANA

ASESOR

Mgtr. MARCIAL ASPAJO GUERRA

LIMA – PERÚ

2022



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

TESIS

CONTRATO LABORAL SUJETOS A RÉGIMEN CAS Y SU
INCIDENCIA EN LOS DERECHOS LABORALES DE LOS
TRABAJADORES DE LA SEDE DE LA CORTE SUPERIOR DE
JUSTICIA DE LIMA CENTRO, AÑO 2021

PARA OBTENER EL TÍTULO DE ABOGADO

AUTOR

Br. CESAR ANTONIO BLAS UCULMANA

ASESOR

Mgr. MARCIAL ASPAJO GUERRA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

DERECHO LABORAL

LIMA, PERÚ, ABRIL DE 2022

Agradecimiento

Este trabajo de investigación va dedicado a dios, a mi Sra. Madre Magda Luz Uculmana Muñante de Blas, a mi Sr. Padre César Casimiro Blas Hernández que se encuentran descansando en paz y a todos mis familiares, quienes fueron el motivo para lograr mis metas.

Dedicatoria

Mis sinceros agradecimientos a mi Sra. madre, a mi Sr. Padre, a mis familiares, amistades, compañeros de estudios, a todos los docentes que me enseñaron y a la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Índice

Portada.....	i
Carátula.....	ii
Agradecimiento	iii
Dedicatoria	iv
Índice.....	v
Resumen.....	xiii
Abstract	xiv
Introducción.....	xv
CAPÍTULO I: FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.1 Marco Teórico.....	18
1.2 Investigaciones	31
1.3 Marco Conceptual.....	34
CAPÍTULO II: EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES	38
2.1 Planteamiento del problema	39
2.1.1 Descripción de la Realidad Problemática.	39
2.1.2 Antecedentes Teóricos.....	41
2.1.3 Definición del Problema.....	44

2.2 Finalidad y Objetivos de la Investigación	45
2.2.1 Finalidad	45
2.2.2 Objetivo general y específicos	45
2.2.3 Delimitación del estudio	46
2.2.4 Justificación e importancia del estudio	46
2.3 Hipótesis y Variables	47
2.3.1 Supuestos teóricos	47
2.3.2 Hipótesis Principal y Específicas	48
2.3.3 Variables e Indicadores	49
 CAPÍTULO III: MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS	 51
3.1 Población y muestra	52
3.2 Diseño (s) a utilizar en el estudio	52
3.3 Técnica (s) e instrumento (s) de Recolección de Datos	53
3.4 Procesamiento de Datos	54
 CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	 55
4.1 Presentación de Resultados	56
4.2 Contrastación de Hipótesis	91

4.3 Discusión de Resultados	99
CAPÍTULO V: CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES	102
5.1 Conclusión.....	103
5.2 Recomendaciones	104
BIBLIOGRAFÍA	105
ANEXOS	114
Anexo 01. Cuestionario para Encuestas.....	115
Anexo 02. Resultados de la encuesta	118
Anexo 03. Matriz de Consistencia	120

Índice de Tablas

Tabla 1	Tabla de Variables e Indicadores.....	49
Tabla 2	1. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho de lo que es de tiempo indeterminado, establecida por la ley N°31131 como duración de contrato de los trabajadores.....	57
Tabla 3	2. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho para labores de necesidad transitoria o de suplencia, establecida por la ley N°31131 como duración temporal de los trabajadores.	59
Tabla 4	3. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho de requerimiento realizado por la dependencia usuaria, como requisito para celebración de contrato de los trabajadores.....	61
Tabla 5	4. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho a la existencia de disponibilidad presupuestaria, como requisito para la celebración de contrato de los trabajadores.....	63
Tabla 6	5. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho a la estabilidad laboral por expresión de causa disciplinaria, establecida por la ley N°31131 como decisión unilateral para extinguir el contrato de los trabajadores.	65
Tabla 7	6. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho relativa a la capacidad del trabajador y debidamente comprobada, establecida por la ley N°31131 como extinción del contrato de los trabajadores.....	67
Tabla 8	7. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el pago de beneficio social de los trabajadores.....	69

Tabla 9	8. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el pago de gratificación de los trabajadores.....	71
Tabla 10	9. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el descanso físico remunerado de los trabajadores.	73
Tabla 11	10. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el bono de escolaridad de los trabajadores.....	75
Tabla 12	11. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta la licencia con goce de haber de los trabajadores.....	77
Tabla 13	12. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el pago de la CTS de los trabajadores.	79
Tabla 14	13. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta la Indemnización por despido arbitrario de los trabajadores.	81
Tabla 15	14. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación de los trabajadores.	83
Tabla 16	15. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el principio de protección contra el despido arbitrario de los trabajadores.	85
Tabla 17	16. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho de sindicalización de los trabajadores.....	87
Tabla 18	17. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho de negociación colectiva de los trabajadores.....	89
Tabla 19	18. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho de huelga de los trabajadores.....	91
Tabla 20	Estadísticas de fiabilidad de la hipótesis general	92

Tabla 21	Estadísticas de la media y rango.....	92
Tabla 22	Estadísticos Descriptivos de la Hipótesis General	93
Tabla 23	Prueba de chi-cuadrado de la Hipótesis General.....	95
Tabla 24	Estadísticas de fiabilidad de la primera hipótesis específica.....	96
Tabla 25	Estadísticas de la media y rango.....	96
Tabla 26	Prueba de chi-cuadrado de la Primera Hipótesis Específica.....	96
Tabla 27	Estadísticas de fiabilidad de la segunda hipótesis específica	97
Tabla 28	Estadísticas de la media y rango.....	98
Tabla 29	Prueba de chi-cuadrado de la Segunda Hipótesis Específica.....	98

Índice de figuras

Figura 1	1. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho de lo que es de tiempo indeterminado, establecida por la ley N°31131 como duración de contrato de los trabajadores.....	56
Figura 2	2. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho para labores de necesidad transitoria o de suplencia, establecida por la ley N°31131 como duración temporal de los trabajadores.	58
Figura 4	4. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho a la existencia de disponibilidad presupuestaria, como requisito para la celebración de contrato de los trabajadores.....	61
Figura 5	5. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho a la estabilidad laboral por expresión de causa disciplinaria, establecida por la ley N°31131 como decisión unilateral para extinguir el contrato de los trabajadores.	63
Figura 6	6. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho relativa a la capacidad del trabajador y debidamente comprobada, establecida por la ley N°31131 como extinción del contrato de los trabajadores.....	65
Figura 7	7. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el pago de beneficio social de los trabajadores.....	67
Figura 8	8. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el pago de gratificación de los trabajadores.....	70
Figura 9	9. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el descanso físico remunerado de los trabajadores.	72

Figura 10	10. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el bono de escolaridad de los trabajadores.....	74
Figura 11	11. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta la licencia con goce de haber de los trabajadores.....	76
Figura 12	12. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el pago de la CTS de los trabajadores.	78
Figura 13	13. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta la Indemnización por despido arbitrario de los trabajadores.	80
Figura 14	14. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación de los trabajadores.	82
Figura 15	15. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el principio de protección contra el despido arbitrario de los trabajadores.	84
Figura 16	16. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho de sindicalización de los trabajadores.....	86
Figura 17	17. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho de negociación colectiva de los trabajadores.....	88
Figura 18	18. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho de huelga de los trabajadores.....	90

Resumen

La presente investigación se titula: Contrato laboral sujetos a régimen CAS y su incidencia en los derechos laborales de los trabajadores de la sede de La Corte Superior de Justicia de Lima Centro, Año 2021, presenta el siguiente objetivo General Identificar la forma en que los contratos sujetos a régimen CAS incide en los derechos laborales de los trabajadores de la sede de la Corte Superior de Justicia de Lima Centro, año 2021. Para alcanzar tal objetivo se tuvo un enfoque cuantitativo de investigación, con un diseño experimental y de nivel correlacional, llevando a cabo una encuesta para obtener información empírica, la cual fue analizada con la ayuda del software SPSS en su versión 26. Obteniendo como resultado que, los contratos sujetos a régimen CAS incide negativamente en los derechos laborales de los trabajadores de la sede de la Corte Superior de Justicia de Lima Centro, año 2021, toda vez que, mediante este contrato el trabajador ve disminuidos sus derechos laborales constitucionalmente protegidos.

Palabras clave: Contrato laboral, Derechos laborales constitucionales, Contratación Administrativa de Servicios, régimen laboral.

Abstract

The present investigation is entitled Labor contract subject to the CAS regime and its impact on the labor rights of workers at the headquarters of the Superior Court of Justice of Lima Centro, Year 2021, presents the following General objective Identify the way in which the contracts subject to the CAS regime affects the labor rights of workers at the headquarters of the Superior Court of Justice of Lima Centro, year 2021. To achieve this objective, a quantitative research approach was taken, with an experimental and correlational level design, carrying out a survey to obtain empirical information, which was analyzed with the help of SPSS software in its version 26. Obtaining as a result that, the contracts subject to the CAS regime have a negative impact on the labor rights of the workers of the headquarters of the Superior Court of Justice of Lima Centro, year 2021, since, through this contract, the worker sees his labor rights constitutionally protected diminished.

Keywords: Work contract, Constitutional labor rights, Administrative Contracting of Services, labor regime.

Introducción

En el 2008, se promulgó el Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios Decreto Legislativo N°1057, que regulaba un modelo de gestión de contratación laboral en el sector público, conocido como C.A.S. el mismo que comprendía un modelo paralelo al modelo laboral existente previsto Ley de Productividad y Competitividad Laboral 728 y Decreto Supremo 003-90, Ley de Bases de la Carrera Administrativa 276, con el propósito de contratar servicios temporales de personas sin reconocerles el estatus laboral.

Es sabido que el sector público constantemente requiere la contratación de personas para dar movimiento al aparato administrativo, sea por la creación de nuevas entidades públicas o por la creación de comisiones especiales, que amplían sus funciones y por ende requieren la contratación de personas que ayuden a brindar el servicio público. Uno de ellos es el Poder Judicial, que está comprendido como la entidad inmersa dentro de la administración de justicia, que tienen como objetivo el de administrar justicia a través de las diferentes cortes superiores en todo el país, el cual conlleva a tener una organización administrativa y jurisdiccional. En el sector administrativo se puede comprender el aparato estatal tiene como objetivo llevar el control interno administrativo de la entidad, mientras el jurisdiccional comprende desarrollar las labores jurisdiccionales en los juzgados especializados en sus diferentes jurisdiccionales por materia especializada, por lo que, en este aspecto ha demandado la contratación de personal de apoyo a los órganos jurisdiccionales en sus diferentes materias.

En un primer capítulo, la presente investigación aborda los fundamentos dogmático y teórico del objeto de estudio como son la contratación administrativa de

servicios y su incidencia en la vulneración de los derechos constitucionalmente protegidos de los trabajadores, estudiando esta desde a partir de investigación previa tanto nacionales como internacionales, contrastando estas las teorías de reconocidos autores de textos.

En un segundo capítulo se describe la realidad problemática que motivo esta indagación científica, planteando la pregunta de investigación, determinando los objetivos, las hipótesis, la justificación e importancia del estudio de esta problemática, describiendo los beneficios que aporta a la comunidad tanto social como científica.

En un tercer se describe la metodología y las técnicas empleadas en este estudio, presentando los motivos por los que se eligió el enfoque cuantitativo y el diseño experimental.

En un cuarto capítulo se presenta los resultados de la recopilación de datos empíricos que se obtuvo mediante la encuesta, contrastando las hipótesis con el apoyo del software SPSS versión 26.

En un quinto y último capítulo son presentadas las conclusiones, donde se determinó la incidencia negativa de los Contratos Administrativos de Servicio en los derechos laborales de los trabajadores, pues, con este contrato se socavan los derechos constitucionales, vaciándolos en su contenido con una aparente legalidad. y en las recomendaciones, se sugiere la modificación de estos contratos, en el sentido de brindar a los trabajadores los mismos beneficios y derechos de los demás empleados públicos, ya que, como se desprende de lo estudiado, la peor forma de injusticia es aquella amparada en el Derecho.

CAPÍTULO I: FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Marco Teórico

1.1.1. Contrato laboral sujetos a régimen CAS

Acercas del contrato laboral, Jaramillo y Campos (2019) afirman este es un acuerdo entre dos personas, en los que, uno de ellos es llamado el trabajador y debe ser una persona natural, la segunda también llamado empleador puede ser una persona natural o jurídica, en mencionado contrato el primero se compromete a prestar un servicio establecido a cambio de recibir una retribución económica.

Así mismo, el Art. 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Legislativo N° 728, se precisa que, cualquier servicio pagado prestado bajo una subordinación supone un contrato de trabajo. También, en el Art. 5 de la norma antes señalada se indica que, estos servicios para tener la naturaleza de un contrato laboral tienen que ser prestados por el trabajador en modo directo y personalísimo.

Sobre los elementos del contrato de laboral, Pacheco (2012) señala que, en la prestación personal de servicios, se exige el contrato de trabajo que esta prestación debe ser realizada por una persona física, siendo esta labor desarrollada en modo directo y personal, esto sin perjuicio de ser ayudado, siempre y cuando la naturaleza de esta labor así lo requiera; sobre el elemento de la subordinación, el autor antes señalado sostiene que, el trabajador es libre de toda responsabilidad sobre el fracaso o éxito de la entidad, que se le encomendó, lo cual, no tiene ninguna incidencia en las obligaciones laborales de quien contrato sus servicios, así cumplida la prestación el trabajador tiene derecho a su salario, además la subordinación requiere que el trabajador esté sometido al poder del empleador y cumplir sus órdenes, quien fiscalizará, organizará e incluso podrá sancionarlo cuando el trabajador incumpla sus

obligaciones, de modo que, el empresario podrá controlar el horario la técnica y toda acción del trabajador en relación con la labor que realiza, en consecuencia quedan excluidas las contrataciones por locación de servicio en el que el trabajador realiza sus labores en forma independiente. Sobre el elemento de la remuneración, el contrato de trabajo evidentemente tiene un fin económico y productivo, por lo que, el trabajador busca obtener una retribución económica, en dinero o especie que el empleador haya ofrecido a cambio de la labor del trabajador, los gastos propios para realizar la labor no constituyen parte de su salario, como por ejemplo vestimenta, equipo, gastos de movilidad. etc.

Según Mamani (2016) un contrato de trabajo posee el objeto una prestación que le sigue brindar servicios privados y que tienen una relación económica a cambio de ello, esto quiere decir, que una de las partes debe otorgar una remuneración económica. Asimismo, señala que es también los derechos de los trabajadores, que más adelante, se convertirán en obligaciones para los que son los empleadores, los empresarios. Esto quiere decir, en otras palabras, que se le considera contrato laboral al acuerdo realizado y gozado entre un empresario, quien vendría a ser el empleador y el trabajador, el cual es quien va a verse obligado a prestar algunos servicios por razones económicas. Ahora bien, las normas establecidas para regular los tipos de contrato, entre ellos, los temporales, como ejemplo, no indican con precisión cuál será la duración del contrato, ni de manera máxima, ni de mínima, eso dependerá de cada contrato particularmente.

Jornada ordinaria, Mamani (2016), señala que la jornada ordinaria, tanto para hombres, como mujeres que sean mayores de edad, será de ocho diarias o dependiendo el acuerdo entre las partes, pero deben ser cuarenta y ocho horas como

máximo a la semana. El hecho de que un trabajador exceda la cantidad máxima de horas para trabajar implica que, como consecuencia, se le considere como una violación de tercer grado y como tal se encuentra establecido en el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección de Trabajo y Defensa del Trabajador y sus normas reglamentarias. Por otro lado, se destaca que es la facultad del empleador el hecho de coordinar y fijar un horario de trabajo, lo que sería una hora de ingreso y salida para el trabajador y que pueda ejercer sus funciones en su centro laboral. Este deberá de analizar y coordinar también si de pronto se quisiese modificar el respectivo horario, podrá modificarlo, siempre y cuando no altere la cantidad mínima de horas de trabajo a lo largo de una semana. En el caso en que el cambio del horario de trabajo resultase perjudicial para el personal, estos pueden mostrar su inconformidad, solicitando una nueva modificación del horario, pero si no reciben el apoyo de su empleador, pueden acudir en ese caso a la Autoridad Administrativa de trabajo para que ejerza sus funciones y se pronuncie, de acuerdo con los argumentos presentados junto con la evidencia presentada por los trabajadores en conjunto.

El contrato de trabajo bajo régimen CAS, según Céspedes (2019), el régimen CAS es un modo especial de contratación laboral, que entró en vigencia en el año 2008 a través del Decreto Legislativo N° 1057 como una medida de solución para la problemática de aquellos años, la cual era que se adquiría mucho los servicios no personales, en el sector público y no se brindaba los beneficios que deberían corresponderles, a lo que, con la aparición de este régimen, se vinculó a las entidades públicas con personas naturales que prestaban servicios de manera autónoma. Como refiere el autor, fue una acción para tratar de brindar un tratamiento transitorio al fenómeno masivo imperante de la época, lo cual era contratar a personas bajo la denominación de servicios no personales y que puedan desempeñar actividades

subordinadas para las entidades. El autor en su trabajo de investigación expresa su inconformidad con tal régimen y señala que no cree que sea sostenible a modo de largo plazo el tener en vigencia al régimen CAS. Dicho régimen no se aplica al sector privado, Lo que significa comenzar con lo que se considera el sector más débil de la fuerza laboral.

Por otro lado, según Acuña (2018), el mencionado régimen, antes de haberse creado por las versiones comunes que señalaban, se creó en primer lugar porque se buscaba frenar de alguna u otra manera los constantes reclamos laborales, asimismo, los futuros reclamos de los trabajadores que prestaban sus servicios de manera no personal, no es necesario estar creando más normas que permitan la igualdad de derechos, entre otros beneficios para los trabajadores, sino, en lugar a ello, regularizar las normas que ya tenemos en la actualidad.

Así mismo, el objetivo de dicho régimen laboral es reconocer y establecer de modo sólido los derechos laborales en empleados que prestan servicios de manera personal. Asimismo, se señala que busca asegurar los principios de capacidad, igualdad y mérito de oportunidades y si bien ese es el objetivo ideal y el que se esperaba, de fondo no existe una verdadera relación laboral, solo es una teoría que no es aplicable a la práctica. (Acuña, 2018)

Tal como lo expresa Ricapa (2019) los contratos de servicios administrativos ignoran el carácter laboral del servicio prestado por el trabajador, dicho régimen las excluye del goce y disfrute de diversos derechos laborales que se están determinados en la Constitución política del Perú. Este afecta a gran escala el derecho fundamental a la igualdad.

Estabilidad laboral en el Perú, según Rivera (2017) considera que la estabilidad laboral es el hecho de poder proteger a los trabajadores de los despidos arbitrarios. Manifiesta que, mediante ella, se podrá restringir a los empleadores abusivos a que puedan despedir a sus trabajadores de manera injusta e innecesaria, lo que hace a estos sentir caos e inseguridad en cuanto a sus ingresos económicos, debido al despido. La estabilidad laboral como derecho es adquirido al aprobar con éxito el periodo de prueba, donde posee 3 meses de periodo de prueba y que, al haberlo superado, el trabajador pasa obtener la protección constitucional en el caso de despido arbitrario.

La duración del contrato CAS, la Ley N° 31131 en su artículo 5 indica a este contrato como de tiempo indeterminado, a menos que, este haya sido suscrito debido a la necesidad temporal o para suplir la falta de personal.

Requisitos para su celebración del CAS, en el Art. 2 de la Ley, en el párrafo anterior mencionada, se indica que los trabajadores bajo este régimen deben cumplir con los requisitos siguientes: efectuar labores de necesidad constante en la instancia de entrada en vigor de esta ley; haber sido contratado durante 2 años en modo continuo o 3 en forma discontinua, computados a partir de la publicación de esta ley; haber sido contratado en la institución en concurso público o de haber sido contratado en mediante contrato personal y luego mediante contrato CAS, y por último, aquellos trabajadores que hubiesen renunciado a un contrato CAS y luego haber sido contratados en un régimen distinto durante el vigor de esta norma.

Extinción del Contrato CAS, la ley en comentario antes mencionada en su artículo 10 indica que este contrato se extingue en forma unilateral por parte de la entidad contratante, expresando la causa disciplinaria o la deficiente capacidad del

trabajador para realizar sus labores, debiendo ser está debidamente comprobada, si no se prueba la causa del despido el juez podrá ordenar nulo dicho despido y se repondrá al trabajador.

Sobre la eliminación del régimen CAS, Ley N° 31131, Palomino (2021) establece que, la eliminación del trabajo temporal injustificado y prohibición de empleo bajo el régimen CAS.

Si bien se planteó tal situación de eliminar el régimen CAS, el tribunal constitucional declaró a la mencionada Ley como inconstitucional, cabe mencionar que dicha Ley buscaba poder suprimir la discriminación en cada régimen laboral. La declaración de inconstitucional aquellos artículos y parte del artículo 4, que era el más resaltante, quiere decir que, el Estado podrá continuar contratando a trabajadores bajo el régimen CAS, así como también podrá renovar los contratos que se encuentren vigentes. De aplicarse la mencionada Ley N° 31131, los servidores que trabajan bajo este régimen CAS pasarían de manera progresiva a los regímenes que estaban presentes con anterioridad, es decir, el Decreto Legislativo 728 y el Decreto Legislativo 276. Muchos autores catalogan al régimen CAS como “injusto y con grandes deficiencias” y es que no brindan los derechos laborales como corresponde a sus trabajadores como se tenía planteado como objetivo en un principio. Existe otra opción y es que los trabajadores bajo el régimen CAS puedan trasladarse al del servicio civil, recordando que los beneficios que ofrece este régimen son muy similares al del Decreto Legislativo 728, entre los cuales destacan las gratificaciones, los 30 de días de vacaciones, entre otros.

1.1.2. Derechos Laborales de los trabajadores

Sobre la vulneración de los Derechos Laborales del trabajador, el precedente constitucional vinculante es una regla jurídica de obligatorio cumplimiento, a ser utilizada para resolver en casos similares, contribuyendo a la seguridad jurídica de los ciudadanos y bajo el principio de predictibilidad, garantizando los derechos ciudadanos. El tribunal Constitucional en el sentó precedente vinculante mediante el EXP N°. 05057-2013-PA/TC, conocido también como Caso Huatuco, por el apellido de la accionante, en la que su aplicación ciega y de manera irrestricta, puede tener consecuencias jurídicas negativas para la comunidad en su conjunto y para el derecho laboral de Perú, por lo que, de acuerdo con la aplicación de los principios generales de la Constitución Política y el Código del Trabajo, estas debidas omisiones e inconsistencias mientras advirtiendo de algunas de los primordiales efectos que justifican las excepciones a su aplicación por parte del Poder Judicial y Tribunal Constitucional (Obando, 2021).

Céspedes (2019) afirma que, existen estadísticas que demuestran la vulneración de los derechos laborales en el régimen de Contratación Administrativa de Servicios, por ejemplo, de acuerdo a la investigación llevada a cabo se cuenta con el 75% de los encuestados no aprueba esta situación, toda vez que, estos trabajadores tienen muy pocas o ninguna posibilidad de incorporarse a la carrera administrativa, la cual les brinda mayores beneficios y derechos laborales, como estabilidad laboral, asignación pro escolaridad, licencia, descaso físico remunerado, derecho a huelga, entre otros, de lo cual se puede deducir que este tipo de contrato no es bien percibido por los trabajadores, pues ven vulnerados sus derechos.

En ese sentido, Soria (2018) manifiesta que, este régimen de contratación, si bien es cierto atacó el problema de miles del personal que se encontraban bajo el régimen de contratación mucho más vulnerador de sus derechos como lo era la contratación de locación de servicios, sin embargo, esto no amerita su existencia, pues es el Estado el primero que tienen que asegurar los derechos del personal y la existencia de este tipo de contratos no puede ser justificado porque no vulnera muchos derechos laborales, pues estos le pertenecen a todo trabajador y le deben ser garantizados en su plenitud, para lograr la sociedad de bienestar que promueve la Constitución, claramente se puede observar la incoherencia de los argumentos que sostienen este régimen de contratación que, permite la exclusión a estos trabajadores de los derechos laborales garantizados en la Constitución peruana.

El Contrato de Trabajo, junto con un ordenamiento jurídico establecido a inicios de la gobernanza del expresidente, Alberto Fujimori, fueron relativizados los derechos laborales y se flexibilizó vínculos laborales, las relaciones laborales se han flexibilizado creando un equilibrio después de quince años de su vigor, la empresa de hoy en el Perú tiene muchas probabilidades de poder contratar empleados que no esté a su cargo, o para hacerlo, realmente no hay suficiente garantía de empleo a largo plazo, ni siquiera reciba algunos beneficios básicos y/o necesarios. Puede decirse que la protección de los derechos laborales del trabajador está basada en el sistema económico dominante, y su transformación determinará la naturaleza de la integración de las empresas o empleadores de varios países en la cadena productiva global. (Arévalo, 2021).

Los derechos laborales juegan un papel importante en las estructuras regulatorias del mercado laboral y brindan el marco institucional para una regulación

laboral adecuada y correcta. Empero, la afectación y vulneración de dichos derechos mencionados, además, de las restricciones que se dejan encuentran en la legislación del país colombiano, se precisa que el derecho laboral comprende de una rama del derecho social, regula la conexión entre el trabajo y el capital, sus normas y principios se basan en la adecuada protección del personal, y en la subordinación y dependencia. Esta juega un papel muy importante en la vida económica por su contenido normativo y la conciencia proteccionista de todas las personas de dotarla de mano de obra al servicio de los demás agentes económicos. (Ferro, 2019).

Beneficios Laborales, estos fueron implementados para extender a la familia del trabajador los cuidados que ofrecía el trabajo en la entidad empleadora, para reforzar la dedicación del trabajador a su labor, por lo que, cualquier tipo de contrato de trabajo que ocasione un detrimento de estos beneficios laborales al trabajador o su familia se expresan en el concepto de precariedad laboral, la flexibilización de los contratos laborales ha provocado esta precariedad (Richter, 2013).

Pago de beneficio social, este es todo pago por descanso, vacaciones, feriados, participación de utilidades, compensación por tiempo de servicio, etc., que el empleador otorga al trabajador, ya sea durante la relación laboral o al finalizar esta. (Richter, 2013)

Pago de gratificación Ley N° 27735, que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, para tener derecho a la gratificación el empleado debe cumplir el requisito de realizar sus labores en el tiempo en que se otorga esta gratificación, asimismo, si este se encuentra en descanso médico o vacacional, salvo se encuentre con licencia sin goce de remuneración, cuando el empleado se encuentre trabajando

menos de seis meses esta gratificación será conforme al tiempo laborado. (Arévalo, 2021)

Descanso físico remunerado, este descanso después de la jornada laboral es remunerado por el empleador, ya fuese semanal, quincenal o mensual, además de considerarse los días feriados nacionales, en lo que el personal no está obligado a prestar servicios laborales, aunque se pueda pactar labores en estos días estos deben ser remunerados con el doble de la remuneración normal. (Richter, 2013)

Bono de escolaridad, en este aspecto tenemos que, por ejemplo, a los profesores se le otorgó por mediante la Ley N° 31436 que en su artículo 14 indica la bonificación por escolaridad a todos los profesores contratados bajo la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, donde se les reconoce un pago extra con motivos del inicio de las clases escolares. (Cisneros, 2018)

Licencia con goce de haber, mediante este beneficio los trabajadores tienen licencia para ausentarse del trabajo con motivo de exámenes médicos u otras urgencias que se le presente en su vida personal o familiar. (Cisneros, 2018).

Pago de CTS (Compensación por Tiempo de Servicio) la finalidad de este beneficio es en primer lugar el de previsional, ayudando al trabajador a afrontar las contingencias producto del término de la relación laboral, como un seguro de desempleo o a la familia en caso de muerte del empleado, también opera como una inyección de capital para algún emprendimiento del trabajador en caso de jubilación, para obtener un ingreso económico complementario a su pensión, beneficiándose con las posibilidades de ser independiente con la disponibilidad de un capital íntegramente suyo. (Morales, 2021)

Indemnización por despido arbitrario, como antes se mencionó la legislación peruana, incorpora que, los trabajadores no pueden ser despedidos sin expresión de causa justa por su conducta o incapacidad laboral. Sin embargo, si este despido ocurriese, tiene derecho a una indemnización por el tiempo de servicio prestado, cuyo monto puede ser pactado o calculado por el juez. (Morales, 2021).

Sobre los Derechos Constitucionales Laborales Ferro (2019), precisa que el principio de la primacía realidad primero se conceptualiza como el hecho de que si lo que realmente sucedió es inconsistente con lo establecido en un documento, contrato o acuerdo general, lo primero debe prevalecer, significa que esto es lo que efectivamente sucedió. De esta manera, la definición de un principio presupone la universalidad de la realidad, que determinará el desenlace o institución de las consecuencias jurídicas que correspondan a su caso.

Igualdad de oportunidades sin discriminación, en el Art. 26 Inc. 1 de la Constitución Peruana, precisa la igualdad de oportunidades sin discriminación, adicionado en su inciso 2 que, estos derechos son irrenunciables, por último, en su inciso 3 la interpretación de la ley debe ser acuerdo al principio de la primacía de la realidad, donde se asume la existencia de una relación laboral, aunque no existe ninguna documentación contractual.

Protección contra el despido arbitrario, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 34, indica que, el despido debe ser debidamente justificado, por la conducta o por la capacidad de los trabajadores, si el juez declara despido injustificado ordenará la reposición del trabajador, de lo contrario conforme al artículo 38 de esta misma norma, el juez podrá ordenar una indemnización.

La Constitución en su artículo 27 en mandato ambiguo señala que, la ley protege a los trabajadores contra los despidos injustificados, sin declarar en forma explícita esa protección, por ello, se ha venido interpretando a favor del empleador, relativizando la estabilidad laboral, pues a partir del artículo 27 los derechos a la estabilidad legal son protegidos por normas menores a la constitucional, por lo que, el juzgador puede escoger por ordenar la reposición o la indemnización de los trabajadores y por ende, el juzgador optará con mayor frecuencia por esta segunda alternativa, relativizando el derecho a la estabilidad laboral, en otras palabras, la Constitución en lo que respecta a la estabilidad laboral ha delegado para su protección a la Ley y con ello, permitiendo una interpretación contraria al principio de estabilidad laboral, no siendo está más, un derecho constitucionalmente protegido en el Perú, adicionando a ello que, la Ley no permite incoar acción alguna contra el despido injustificado por razones ajenas a la que ella señala.

Derecho de sindicalización, en el Art. 28 de la Constitución Política Peruana se indica que, el Gobierno reconoce el derecho de sindicación del personal, así como, el de negociación colectiva y huelga, cautelando su ejercicio dentro del marco democrático. En su inciso 1 se garantiza la libertad sindical, esto implica que, el trabajador pueda asociarse o no a una entidad sindical. Asimismo, la libertad sindical como derecho está garantizado por el Convenio 87 de 1950, en el que se indica que todo trabajador podrá afiliarse sin previa autorización a las organizaciones sindicales que mejor le parezca.

En los debates del congreso constituyente de Querétaro de 1917 el maestro José Natividad Macias como lo publica el Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, (2016), refería que, “la unión hace la fuerza” y con la

atomización de los sindicatos, lo único que busca la patronal es el sometimiento en condiciones más o menos explotadoras del trabajador, que no tendrá la fuerza para defender sus derechos y este objetivo se logra en nombre de la libertad sindical.

La naturaleza jurídica del derecho a la afiliación sindical constituye una institución jurídica de criterio democrático y abierto en la que, es posible asociarse o desasociarse, teniendo como fin fundamental la defensa de los trabajadores, es por ello que la doctrina imperante la declara como una asociación de derecho privado, independientemente si la entidad a la que pertenecen los trabajadores sean públicas, esto en concordancia con un Estado Democrático de Derecho, mientras que en Estados autoritarios asocian a los sindicatos a la estructura estatal. Derecho de negociación colectiva, en esta materia los sindicatos son los sindicatos que a través de sus representantes firman compromisos con los empleadores en representación de los trabajadores, evitando conflictos entre la patronal y los trabajadores en procedimientos de trato directo, conciliación, mediación y ante el fracaso de todos esos procedimientos se presenta la huelga. (Haro, 2012).

Derecho de huelga, la huelga es la suspensión de las labores del personal en forma concertada, la huelga es un derecho ampliamente reconocido y así lo indica la constitución peruana, y aunque no es promovido por el Estado, este debe ejercerse en armonía respecto al interés social, los trabajadores de entidades públicas están sujetos a restricciones y están prohibidos cuando ponga en riesgo, la seguridad, la vida o la salud de la población. Por ello, los trabajadores que participen en una huelga ilegal podrán ser sancionados, pero no podrá ser el despido. (Arévalo, 2022).

1.2 Investigaciones

1.2.1. Investigaciones Nacionales

Según Ricapa (2019), Cerro de Pasco – Perú, en su investigación para obtener el título profesional de Abogada titulada: Contrato administrativo de servicios CAS y derecho al trabajo en la municipalidad del Distrito de Yanacancha, 2019, presentada en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, mediante los métodos, deductivo, hermenéutico, sistemático y con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño aplicada, Tuvo el objetivo general explicar las razones de los contratos CAS vulnera el derecho constitucional de los trabajadores determinando que este régimen laboral vulnera significativamente los derechos protegidos en el artículo 40 de la Constitución, como demostró en su investigación el 80% de las personas que están bajo este régimen no poseen los mismos beneficios como, escolaridad, gratificación, entre otros, en comparación con los demás trabajadores con otro tipo de contrato laboral, más aún se pudo determinar que el 38% de estos trabajadores viene siendo vulnerado sus derechos significativamente, al considerarse un trato diferencialmente desigual entre el personal de dicha entidad.

Por otro lado, según Céspedes (2019), Lima – Perú, en su tesis para el grado académico de Doctora en Derecho titulada: La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS, en la corte superior de Lima norte, 2017, presentada en la Universidad Nacional Federico Villareal, mediante los métodos deductivo y analítico, empleando un enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental. Tuvo como objetivo general determinar el nivel de la vulneración de los derechos de los trabajadores bajo el régimen especial CAS, determinando que, el 81% del personal encuestado consideró

que el nivel de vulneración es elevado, toda vez que, no se les reconoce beneficios como pagos por escolaridad, compensación de tiempo de servicios, además de los derechos sindicales.

Según Acuña (2018), Lima – Perú, en su investigación para optar por el título profesional de Magister en Derecho de la Empresa, titulada: Convencionalización de la Contratación Administrativa de Servicios, presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, mediante un analítico, empleando un enfoque cualitativo de investigación, diseño fenomenológico de casos y nivel descriptivo. Tuvo como objetivo general convencionalizar el Derecho Laboral Público y más precisamente el CAS, vale decir, pretendemos proponer que la unificación de los derechos laborales resulta posible, toda vez que, el bloque de convencionalidad contiene principios, garantías y derechos del trabajo, y la normativa debe ser adecuada a estas disposiciones, y sin embargo, los principios de primacía de la realidad e igualdad se encuentran considerados en el CAS, determinando que esta norma contraviene las convenciones internacionales y la Constitución Política Peruana, generando con ello, desigualdad y discriminación entre el personal que ejercen la misma labor en una misma entidad pero con otro régimen laboral.

1.2.2. Investigación Internacionales

Según Sánchez (2020), Bogotá – Colombia, en su ensayo para obtener el título de Especialista en Alta Gerencia titulado: Los contratos temporales de servicio en las empresas de Colombia, presentado en la Universidad Militar Nueva Granada, mediante el método analítico y en un enfoque cualitativo de diseño de teoría fundamentada, con el objetivo de evaluar la revisión conceptual de los contratos de obre y labor como parte de los tipos de contratación existentes en Colombia,

encontrando que, en el país colombiano, en el Código Sustantivo del Trabajo se encuentran definidos diferentes clases de contratos de trabajo, los cuales pueden ser indefinidos; así mismo, a término fijo, de aprendizaje, de labor o de obra, etc.

Sin embargo, el requerimiento de mejorar ciertos procesos relacionados con el desempeño laboral y/o la prestación de servicios de una gran cantidad de empresas ha llevado a la creación de diferentes modalidades especiales de contratación, por lo que este es uno de los contratos de labor o de obra más reconocidos, aunque estos modelos contractuales especiales se traducen en beneficio de los empresarios, facilitando el desarrollo de estas instituciones, no se puede decir lo mismo en cuanto a los trabajadores que son afectados en sus derechos.

Por otro lado, Maldonado (2020), Cuenca – Ecuador, en su tesis de Posgrado titulada: La vulneración del derecho al trabajo por parte de la normativa laboral vigente y el daño que causa al trabajador, presentada en la Universidad de Cuenca, mediante un diseño fenomenológico, un enfoque cualitativo de casos y de nivel descriptivo, afirma que, los derechos fundamentales de los trabajadores, sin duda son importantes para el desarrollo personal y sociedad, estando protegidos tanto con la normativa nacional como internacional, los trabajadores son la parte más vulnerable en la relación trabajador y el empleador, a razón de ello, no es correcto aceptar contratos con manifiesta violación a sus derechos laborales, según diferentes convenios mundiales ratificados por el Ecuador, no obstante, existen problemas en el sector laboral, porque en diversos casos las personas que constituyen el empleador, no respetan, o hacen caso omiso a los mencionados derechos, con el objetivo de poder adquirir una ventaja de carácter económico. Dejando así, de lado y a su vez,

afectando y vulnerando los derechos laborales fundamentales, cuyo objetivo es conseguir y lograr una vida digna de todo el personal y a su vez de las personas que dependen de estos, en razón y referido al sustento que todos los trabajos implican y por, sobre todo, el considerar el incumplimiento de los derechos mencionados.

Según Cedeño & Coronel (2020), en su trabajo para optar el título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador titulado: Limitaciones al Derecho Laboral en el Derecho Procesal Ecuatoriano, presentado en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, con enfoque cualitativo, nivel descriptivo y de teoría fundamentada, asevera que, que el Ecuador, en su objetivo de unir las normas adjetivas en un solo código, planteó un procedimiento genérico y uniforme para muchas materias que se regulan por el Derecho. Sin embargo, no se tiene en cuenta que hay materias que tienen especificidades, que se sabe que tienen ciertas peculiaridades por su especificidad y trabajo oral, que son determinantes en cuanto a plazos, principios de la materia y protección de las disciplinas donde se desarrolla la relación laboral, la parte más débil, llena de vitalidad. No obstante, el legislador, considerando que el procedimiento abreviado es el idóneo para atender estas y otras causas de diferente naturaleza, afirmando que, para brindar un acceso oportuno a la administración de justicia, el trabajador debe poder interponer demandas laborales en forma verbal, evitando excesivos formalismos que, imposibilita el desarrollo del proceso laboral, especialmente cuando se trate de contratos laborales en los que, claramente se vienen vulnerando los derechos del personal, esto sustentado en el principio protector del trabajador, impartiendo eficazmente justicia.

1.3 Marco Conceptual

Trabajador:

Es quien forma parte de un contrato de trabajo. Se le define también como un empleado o un servidor. Comprende la persona física que tiene la edad ínfima o máxima aceptada por la reglamentación jurídica para poder realizar diversos trabajos y que se encuentra obligada a prestar servicios al empleador, debido a la suscripción de un contrato de trabajo celebrado entre ambas partes, y que por lo cual este a cambio de ello percibe una remuneración. (Vásquez, 2019).

Locador:

Se puede determinar que es aquella persona que hace la prestación de sus servicios, ya sea de forma manual, de manera intelectual, y, dicha prestación es recibida por el comitente, quien es definido como aquel que es acreedor de la mencionada prestación. Asimismo, se encuentra en la obligación de retribuirle al locador por sus servicios y esto será dependiendo del acuerdo que llegaron las partes celebrantes de un contrato laboral desde un inicio. (Melgar, 2020).

Subordinación:

En el ámbito laboral, se considera que una persona subordinada laboralmente es aquella que manera directa o indirecta vive bajo la mayoría de las órdenes de otra persona, esta puede ser un ejemplo claro el empleador de este. También se le puede definir como una persona que es dependiente, ya sea de otra persona o de una prestación de servicios para otra. (Quintanilla, 2002).

Prestación onerosa:

Es aquella en la que al realizarse un trabajo por parte del trabajador se le remunera de manera económica, el empleador, quien hace esta remuneración, se ve

también beneficiado económicamente, debido a la culminación de las actividades del trabajador. (Sánchez, 2020)

Horario de trabajo:

Está referido al tiempo en el cual el trabajador se desempeñará como tal para cumplir con éxito sus funciones. Además, algunos autores prefieren referirse a él como un tiempo de trabajo o también como una jornada de trabajo. (Ávalos, 2018)

Beneficio social:

Si bien la legislación nacional no define específicamente lo que es un beneficio social, se considera que es un beneficio o un derecho de tipo laboral para los trabajadores. Estos beneficios tienen una naturaleza diferente a lo que son las remuneraciones, que son las que abonan a los trabajadores como una contraprestación por sus servicios brindados. (Paredes y Mamani, 2017).

Gratificación:

Es aquel abono que realiza la empresa al trabajador, existen dos tipos: La proporcional, que es la que la empresa abona al trabajador que ingresó al centro laboral para prestar sus servicios ya habiendo iniciado el semestre respectivo y continúa trabajando al momento de pago del beneficio. Y, la que se da al culminar la prestación de servicios por parte de los trabajadores. Este abono será independientemente del motivo por el cual el trabajador no continuará laborando. (Vilela, 2019).

Descanso:

El descanso es un estado de inactividad, puede ser el de la mente o del cuerpo. Asimismo, como un cese momentáneo o un reposo de trabajo para poder en ese lapso reponer energías y fuerzas. En cuanto a los descansos labores, se refiere al uso libre del tiempo del trabajador después de que esté culminó su jornada laboral y lo ocupa y disfruta en actividades que no forman parte, ni guardan relación con sus labores del trabajo, para de esta forma reponer suficientes energías físicas y psíquicas y Quispe, 2019).

Derecho a licencias:

Es definido como la autorización para el trabajador de no asistir o acudir a su centro de labores uno o más días. Es un derecho auténtico del trabajador, no es que sea una especie de obsequio que se le esté dando al trabajador, debido a que este se encuentra regulado en la ley nacional. (Cisneros, 2018).

Sindicato:

Es conceptualizado como una asociación de los trabajadores y el cual tiene como objetivo planteado el mejorar sus intereses laborales y el defenderlos. Tiene el fin de promover y amparar los derechos laborales del personal. (Biro et al., 2019).

CAPÍTULO II: EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Planteamiento del problema

2.1.1 Descripción de la Realidad Problemática.

En el Perú y en el ámbito laboral, específicamente en el sector público, se generó una proliferación de los servicios no personales (SNP) reglados por el Código Civil, por lo que se consecuentemente se creó el Decreto Legislativo 1057 publicado el 28 de junio de 2008 que regula el régimen especial de contratación de servicios administrativos como un régimen especial, es obviamente para asegurar el principio de capacidad y merito, profesionalismo en la administración pública e igualdad de oportunidades. Pero, se puede precisar que el objetivo de este régimen especial es corregir la del estado, las irregularidades, excesos y abusos que se producen en los contratos de arrendamiento de servicios no personales previstos en el Código Civil, en otras palabras, suplir la falta de cuadros que hayan suscrito contratos sobre el modelo de ubicación de servicios no personales para funciones permanentes. Consecuentemente, hubo un abuso indiscriminado y sin goce de derechos laborales de ninguna naturaleza.

Cabe resaltar que en el ámbito judicial muchos extrabajadores del régimen CAS del sector público han sido reincorporados por el Poder Judicial a sus puestos de trabajo supuestamente por haberseles desnaturalizado sus contratos temporales y que por ejecución del principio de la realidad habían realizado funciones de carácter permanente, cumpliéndose para ello los tres requisitos indicados por el tribunal Constitucional: prestación de servicio, subordinación y remuneración.

Efectivamente, en el caso Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco recaído en el expediente N°05057-2013-PA/TC JUNÍN, de fecha 16 de abril de 2015, ha sentado

precedente Vinculante, puso fin a reincorporaciones futuras porque el motivo de dicho precedente ha debido a que ciertos operadores judiciales en sus sentencias han optado por una interpretación errónea de los artículos 4° y 77° del TUO del Decreto Legislativo 728 ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Posteriormente, el día 06 de abril de 2012, el Estado Peruano con el objeto de eliminar progresivamente el régimen especial del Decreto Legislativo 1057, pero por su ineficacia hasta la fecha no da la implementación a SERVIR creado por la ley 30057 de fecha 03 de julio de 2013, sin embargo, se creó la Ley 31131 publicado el 09 de marzo de 2021 con el objeto de Incorporación de los trabajadores bajo régimen CAS, a los Régimen del decreto Legislativo 276 y 728 según corresponda. Luego el poder ejecutivo interpone demanda de Inconstitucionalidad contra la Ley 31131 por lo que el Tribunal Constitucional lo declaró inconstitucional dicha norma con excepción del primer y tercer párrafo del artículo cuarto y la Única Disposición Complementaria Modificatoria por lo que se mantiene su vigencia.

Actualmente continua el objetivo de la eliminación del Régimen CAS, la problemática advertida en el presente estudio, se sustenta, en la vulneración de los derechos constitucionalmente protegidos que, se presenta, en la contratación con el régimen CAS, lo cual, genera que al trabajador no se le reconozca en sus derechos fundamentales, causándole un estado de indefensión frente a las decisiones de sus empleadores públicos.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, (2017) informó que, existían aproximadamente 275 mil trabajadores bajo este régimen lo que implica un aumento en un 8% al año anterior, lo cual, hacer prever que, este tipo de contratación ira aumentando con el transcurso del tiempo, en el que no solo, no se les reconoce sus

derechos fundamentales, la no incorporación de sindicatos que puedan defender sus intereses, a tal punto de reconocerles únicamente como contratos de servicios no personales, en otras palabras, al equipáralos como los contratos de prestación de servicios.

Los derechos laborales constitucionalmente protegidos se ven afectados con este tipo de contratos, tornando las garantías constitucionales, en materia laboral, en ineficaces. Con respecto a los beneficios sociales como: Pago de beneficio social, pago de gratificación, descanso físico remunerado, bono de escolaridad, licencia con goce de haber, pago de CTS, indemnización por despido arbitrario y derechos constitucionales como: igualdad de oportunidades sin discriminación, protección contra el despido arbitrario, Derecho de negociación colectiva, Derecho de sindicalización, Derecho de huelga. El presente estudio aborda el problema desde el estudio de la entidad de administración de justicia, por lo que nuestro objetivo es de Identificar la forma en que los contratos laborales sujetos a régimen CAS incide en los derechos laborales de los trabajadores de la sede de la Corte Superior de Justicia de Lima Centro, año 2021.

2.1.2 Antecedentes Teóricos

2.1.2.1. Contrato Laboral sujetos a régimen CAS.

Rueda (2011) El antecedente del contrato administrativo de servicios fue el Decreto N° 1017 de la Ley de Contrataciones del Estado Decreto Legislativo N° 1017, que reglamentaba los contratos de bienes y servicios en interés del Estado, dentro de este marco legal se promulgó el Decreto N° 1057, instaurando lo que hoy se conoce como Contrato administrativo de servicios, la denominación legal es incompatible con

el régimen de contratación laboral estrictamente incorporado al sistema de contratación administrativa para la prestación de servicios al Estado de bienes y servicios. Estas regulaciones fueron promulgadas porque facultan al poder ejecutivo para beneficiar al poder ejecutivo con el propósito de un tratado de libre comercio con los Estados Unidos.

Acuña (2018) afirma que, el contrato de trabajo se le define como un acuerdo entre las partes firmantes que están concretando sus obligaciones y derechos sobre un caso o hecho específico. Para poder hacer una diferencia entre un contrato de civil y contrato de trabajo, se debe tener en cuenta y consideración tres características que son fundamentales en un contrato de trabajo, como lo es: personal, remunerado sobre todo, subordinado. Los tres tipos de elementos mencionados anteriormente son los esenciales para poder determinar un tipo de relación laboral. Pese a ello, el contrato de trabajo puede caracterizarse también por una serie de elementos, y que, a pesar de que no son indispensables para que este pueda determinarse, hace que pueda identificar como un tipo de contrato típico o un contrato común:

- Que la labor se vaya a realizar en un centro laboral determinado, que debe ser proporcionado por el empleador.
- Que se preste el servicio en el momento de la jornada legal o la habitual del centro laboral.
- Que se labore únicamente para un solo empleador.
- Que el contrato laboral se haya celebrado indeterminadamente.

2.1.2.2. Derechos Laborales de los trabajadores.

En el Perú, lo referido al derecho al trabajo tomó fuerza y se reconoció en el Código civil de 1852, establecido en el Art. 540°, con el título “trabajo obrero”. A inicios del siglo XX es que el Perú empezó a participar en cuanto a las relaciones laborales, mediante legislaciones. Esta intervención progresiva se vio reflejada cuando se empezó regulando los accidentes en los trabajos, los cuales estaban causando altos índices de mortalidad. Dicha ley tomó como base la ley española titulada como “Ley de accidentes de trabajo” dada en el año 1900, en este caso, los legisladores peruanos aprobaron una ley N° 1378, la cual fue titulada como la “Ley sobre responsabilidad del empleador por los accidentes de trabajo”, el 24 de enero de 1911. Así mismo, la Constitución Política de 1920 fue la primera en contener diferentes disposiciones laborales, no obstante al legislar se limitaban ciertos derechos, tales como: salud, seguridad, higiene en el trabajo, remuneración, horas de trabajo, remuneración, entre otros. Asimismo, el arbitraje es un medio obligatorio para resolver conflictos entre trabajadores y empleadores, por lo que no se permiten huelgas sindicales (Ferro, 2019).

Mientras, según Rivera (2017) la Constitución de 1933, desarrolló un tipo de protección que fue más formal que una real, y así, de esta manera, se otorgó una cantidad desproporcionada de derechos laborales, por lo que se desgastó la lucha por la igualdad entre los diferentes sistemas laborales que se estaban construyendo en ese momento.

Asimismo, la Constitución de 1979 a su vez reconoció los derechos laborales de manera más amplia e integral, dedicando todo un Capítulo V a la materia. Aunque esta protección no tiene mayor relevancia porque el legislador no ha incorporado plenamente estos derechos en las normativas laborales de rango inferior. En

constitución actual del 1993, se mantiene la esencia en cuanto al derecho al trabajo, pero, por otro lado, esta constitución disminuyó los derechos laborales, que se habían reconocido en la anterior constitución, por ende, que las problemáticas laborales siguen presentes.

En ese mismo contexto, Falcon (2020) afirma que, los derechos laborales del personal con el régimen laboral CAS vienen siendo vulnerados, ya que diversos casos estos vienen operando durante muchos años sin ninguna seguridad laboral, ni se les reconoce los beneficios sociales, a pesar de los años de experiencia en las entidades no pueden acceder a un sueldo suficiente y equitativo para su bienestar y de su familia, lo ordena la Constitución Política peruana en su Art. 24, convirtiéndole en ineficaz, desprotegiendo completamente a los trabajadores de sus derechos constitucionales.

2.1.3 Definición del Problema

Como problema general tenemos:

¿Cómo incide los contratos sujetos a régimen CAS en los derechos laborales de los trabajadores de la sede de la Corte Superior de Justicia de Lima Centro, año 2021?

Primer Problema específico:

¿Cómo incide los contratos sujetos a régimen CAS en los beneficios laborales de los trabajadores de la sede de la Corte Superior de Justicia de Lima Centro, año 2021?

Segundo problema específico:

¿Cómo incide los contratos sujetos a régimen CAS en Derechos Constitucionales Laborales de los trabajadores de la sede de la Corte Superior de Justicia de Lima Centro, año 2021?

2.2 Finalidad y Objetivos de la Investigación

2.2.1 Finalidad

El presente estudio busca dar lineamiento de reconocimiento de derechos y beneficios a los trabajadores de la sede del poder judicial, que están sujetos a régimen CAS, a efectos de garantizar sus derechos laborales.

2.2.2 Objetivo general y específicos

Como objetivo general se tuvo:

Identificar la forma en que los contratos sujetos a régimen CAS incide en los derechos laborales de los trabajadores de la sede de la Corte Superior de Justicia de Lima Centro, año 2021.

Primer Objetivo específico

Establecer la forma en que los contratos sujetos a régimen CAS incide en los beneficios laborales de los trabajadores de la sede de la Corte Superior de Justicia de Lima Centro, año 2021

Segundo objetivo específico

Determinar la forma en que los contratos sujetos a régimen CAS incide en Derechos Constitucionales Laborales de los trabajadores de la sede de la Corte Superior de Justicia de Lima Centro, año 2021.

2.2.3 Delimitación del estudio

La delimitación espacial de esta investigación está comprendida dentro de la Sede de la Corte Superior de Justicia de Lima Centro.

El presente estudio tiene como delimitación temporal el año 2021

La delimitación social son funcionarios, jueces laborales, asistentes jurisdiccionales, y abogados, participantes en la investigación.

2.2.4 Justificación e importancia del estudio

Esta indagación científica tiene Justificación Teórica en el análisis de la figura de los contratos laborales bajo la modalidad del régimen CAS y su incidencia en los derechos laborales de los trabajadores, acercando la comprensión dogmática de la figura jurídica del contrato administrativo de servicios, y junto con el estudio de su naturaleza jurídica y la relevancia de su existencia.

Justificación Metodológica, la presente indagación científica sustenta su ámbito metodológico, debido a que en esta se traza instrumentos metodológicos que, podrán ser empleados en otros estudios con nivel y diseño similares.

Justificación Práctica, el presente estudio tiene sustento práctico debido a que se busca que los operadores de justicia utilicen las teorías citadas para garantizar los derechos de los empleados que están sujetos a esta modalidad y brindando una

explicación de fácil comprensión para el legislador en su búsqueda de una mejora en la legislación laboral.

Justificación Social, Se sustenta socialmente, ya que, favorecerá a la sociedad en su avance a una sociedad de justicia, brindando los argumentos necesarios para ayudar a trabajadores del poder judicial, jueces laborales y empleados bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios mejorar sus condiciones de trabajo.

Importancia del estudio, la importancia del trabajo es que a la fecha el Poder Judicial efectúa convocatorias a personal administrativo, bajo dicha modalidad, vulnerado los derechos de los trabajadores contratados bajo esta modalidad, dejando sin efecto la garantía constitucional de protección del trabajador, haciendo diferencias entre los trabajadores que efectúan el mismo trabajo que, sin una justificación válida, reciben menos beneficios incurriendo en una injusticia revestida bajo una norma legal.

2.3 Hipótesis y Variables

2.3.1 Supuestos teóricos

Como supuesto teórico general se puede afirmar que, en el Perú existe el régimen especial de Contratación administrativa de Servicios (CAS) en los que, el trabajador no tiene los mismos derechos ni beneficios de sus compañeros de trabajo que se encuentren bajo otro régimen laboral, este régimen incide negativamente al vulnerar los derechos laborales del personal, protegidos por la legislación del Perú.

Como primer supuesto específico los trabajadores bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios vienen siendo vulnerados en sus derechos en relación con sus beneficios laborales que la ley hace muchas décadas ha

reconocido como un derecho laboral y que este régimen de contratación tiene una incidencia negativa sobre estos importantes derechos laborales.

Como segundo supuesto específico se puede afirmar que los trabajadores que se encuentran bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), viene siendo vulnerando en los derechos Constitucionales, toda vez que este tipo de contratación no permite que los trabajadores gocen de los derechos reconocidos en la Constitución incidiendo negativamente en ellos, restringiendo el derecho que tienen los trabajadores.

2.3.2 Hipótesis Principal y Especificaciones

Como hipótesis principal se planteó que:

Los contratos sujetos a régimen CAS incide negativamente en los derechos laborales de los trabajadores de la sede de la Corte Superior de Justicia de Lima Centro, año 2021.

Primera Hipótesis específica

Los contratos sujetos a régimen CAS incide negativamente en los beneficios laborales de los trabajadores de la sede de la Corte Superior de Justicia de Lima Centro, año 2021.

Segunda Hipótesis específica

Los contratos sujetos a régimen CAS inciden negativamente en Derechos Constitucionales Laborales de los trabajadores de la sede de la Corte Superior de Justicia de Lima Centro, año 2021.

2.3.3 Variables e Indicadores

Variable independiente

Variable X: Contratos sujetos a régimen CAS

Variable dependiente

Variable Y: Derechos laborales

Tabla 1

Tabla de Variables e Indicadores

Variables	Dimensiones	Indicadores
Variable X Contrato Laboral sujetos a régimen CAS.	Duración del contrato	<ul style="list-style-type: none">– Es de tiempo indeterminado.– Para labores de necesidad transitoria o de suplencia
	Requisitos para su celebración	<ul style="list-style-type: none">– Requerimiento realizado por la dependencia usuaria.– Existencia de disponibilidad presupuestaria.
	Extinción del Contrato	<ul style="list-style-type: none">– Expresión de causa disciplinaria– Relativo a la capacidad del trabajador y debidamente comprobada.

<p>Variable Y</p> <p>Derechos</p>	<p>Beneficios</p> <p>Laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pago de beneficio social. - Pago de gratificación - Descanso físico remunerado - Bono de escolaridad - Licencia con goce de haber - Pago de CTS - Indemnización por despido arbitrario
<p>Laborales de los</p> <p>trabajadores.</p>	<p>Derechos</p> <p>Constitucional</p> <p>es Laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad de oportunidades sin discriminación - Protección contra el despido arbitrario - Derecho de sindicalización - Derecho de negociación colectiva - Derecho de huelga

CAPÍTULO III: MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS

3.1 Población y muestra

Arias y Covinos (2021), afirman que la población es un conjunto determinado de personas, los cuales, comparten ciertas características comunes entre estos, siendo está delimitada por el investigador, en ese sentido, una de las técnicas para elegir el tamaño de la muestra es el muestreo, mediante el cual se toma una parte de la población en base a criterios de inclusión y exclusión, eligiendo a los participantes de la investigación al azar.

En la presente investigación se determinó que la población estaba integrada por 150 abogados, jueces y personal administrativo de los juzgados laborales de Lima Centro, los cuales, tenían como característica común el conocimiento del Derecho laboral.

Es a partir de ello que, se determinó una muestra probabilística elegida al azar compuesta por 50 personas, con las mismas características que la muestra.

3.2 Diseño (s) a utilizar en el estudio

Hernández et al., (2018), indican que, para controlar y planificar el proceso indagatorio, en toda investigación científica debe existir una ruta de investigación que permita el acercamiento a la realidad objetiva en el caso de las investigaciones cuantitativas y subjetivas en el enfoque cualitativo, aunado a ello se debe tener un diseño de investigación en el que se puede elegir entre el diseño no experimental y el experimental, en este último existe durante la investigación una manipulación directa a las variables independiente en condiciones controladas por el investigador.

En consecuencia, por las características de esta investigación se utilizó el enfoque cuantitativo y el diseño experimental.

Sobre los niveles de la investigación científica, Fuentes et al., (2020), precisan que, el nivel de estudio correlacional posee como objeto la descripción de las relaciones entre las variables. La presente investigación posee el objeto de estudio la correlación causal de la variable independiente sobre la variable dependiente, por lo que se puede afirmar que este estudio es de nivel correlacional.

La presente investigación es de tipo básica y de acuerdo a lo que señalan los autores Hernández, Sampieri y Mendoza (2018), el objetivo es encontrar en la materia de estudio nuevos conocimientos.

3.3 Técnica (s) e instrumento (s) de Recolección de Datos

Carruitero y Benites (2021), afirman que, para el levantamiento o recopilación de datos en la investigación cuantitativa, la ideal es la encuesta, luego de lo cual, esta debe ser presentado en cuadros estadísticos y gráficos para un mejor análisis. Como instrumento para dicha recolección lo apropiado es la utilización de los cuestionarios, los cuales permiten insertar valores cuantificadores como respuesta, como es la Escala Likert.

En este contexto, la presente investigación, al tener por objeto la cuantificación de la incidencia de la variable independiente en la variable dependiente, como técnica de recolección de información, se empleó la encuesta y como instrumento, se empleó un cuestionario de encuesta con una Escala Likert con 5 niveles de respuesta.

3.4 Procesamiento de Datos

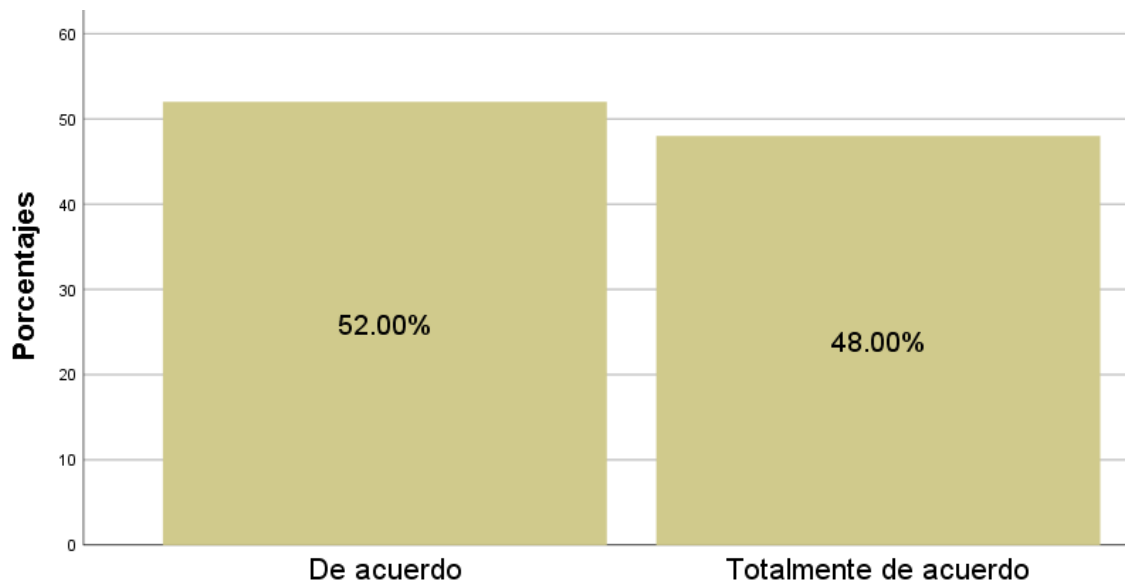
Se utilizó el software SPSS 26 para procesar datos, los mismos que fueron objeto de análisis e interpretación.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Presentación de Resultados

Figura 1

1. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho de lo que es de tiempo indeterminado, establecida por la ley N°31131 como duración de contrato de los trabajadores.



Nota: Gráfico porcentual de los resultados a la afirmación 1.

Interpretación de la figura No. 1.

Se puede apreciar que las opiniones sobre la proposición No. 1, los encuestados se muestran:

52% se muestran De acuerdo.

48% se muestran Totalmente de acuerdo.

Esto es que, de los encuestados, el 52% se muestran de acuerdo y el 48% se manifiesta totalmente de acuerdo respecto a la proposición Nro. 1, acumulando un

100%, esto es, todos los encuestados muestran apoyo favorable a la afirmación, validando que, el Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho de lo que es de tiempo indeterminado, establecida por la ley N°31131 como duración de contrato de los trabajadores.

Tabla 2

1. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho de lo que es de tiempo indeterminado, establecida por la ley N°31131 como duración de contrato de los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	26	52.0	52.0
	Totalmente de acuerdo	24	48.0	100.0
	Total	50	100.0	

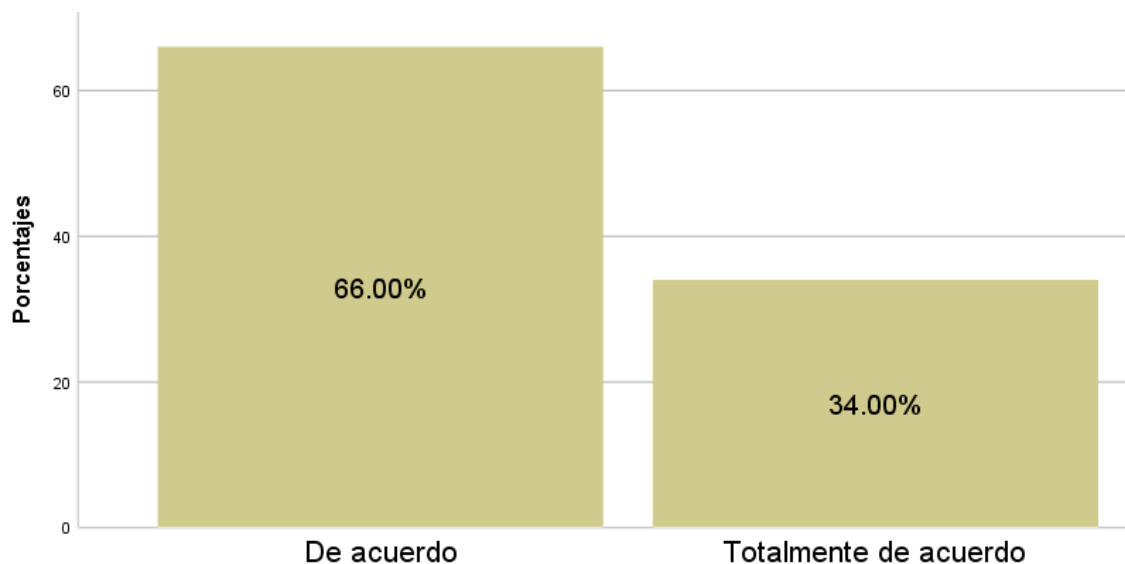
Nota: Resultados porcentuales a la afirmación 1.

Interpretación de la Tabla Nro. 2:

De los resultados alcanzados en la encuesta que se muestra en la tabla No. 2, de los encuestados, el 52% se muestran de acuerdo y el 48% se manifiesta totalmente de acuerdo respecto a la proposición Nro. 1, acumulando un 100%, esto es, todos los encuestados muestran apoyo favorable a la afirmación, validando que, el Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho de lo que es de tiempo indeterminado, establecida por la ley N°31131 como duración de contrato de los trabajadores.

Figura 2

2. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho para labores de necesidad transitoria o de suplencia, establecida por la ley N°31131 como duración temporal de los trabajadores.



Nota: Gráfico porcentual de los resultados a la afirmación 2.

Interpretación de la figura No. 2.

Se puede apreciar que las opiniones sobre la proposición No. 2, los encuestados se muestran:

66% se muestran De acuerdo.

34% se muestran Totalmente de acuerdo.

Esto es que, de los encuestados, el 66% se muestran de acuerdo y el 34% se manifiesta totalmente de acuerdo respecto a la proposición Nro. 2, acumulando un 100%, esto es, todos los encuestados muestran apoyo favorable a la afirmación,

validando que, el Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho para labores de necesidad transitoria o de suplencia, establecida por la ley N°31131 como duración temporal de los trabajadores.

Tabla 3

2. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho para labores de necesidad transitoria o de suplencia, establecida por la ley N°31131 como duración temporal de los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	33	66.0	66.0
	Totalmente de acuerdo	17	34.0	100.0
	Total	50	100.0	

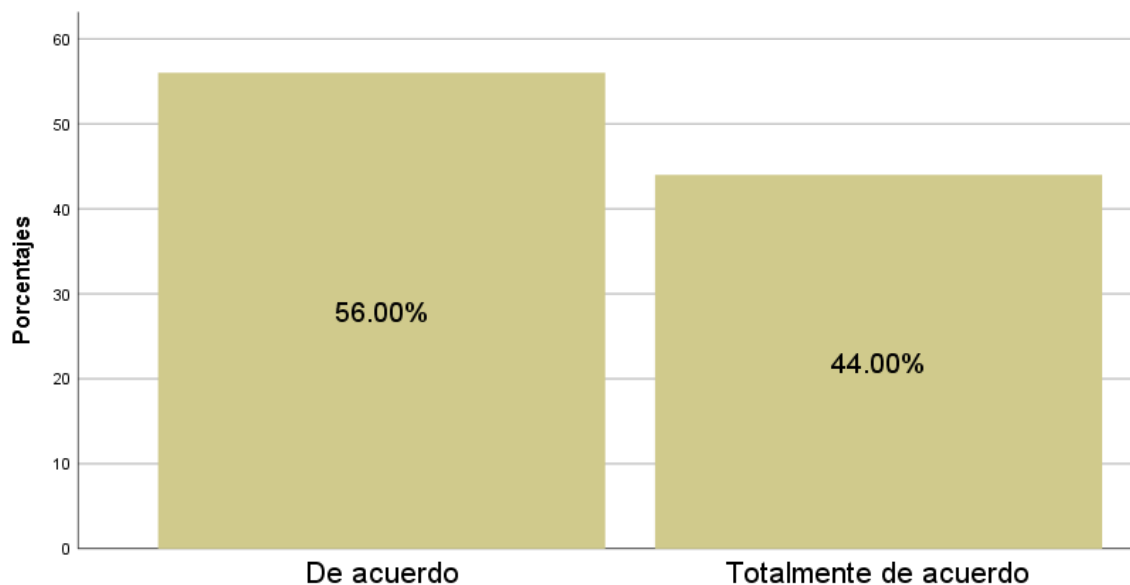
Nota: Resultados porcentuales a la afirmación 2.

Interpretación de la Tabla Nro. 3:

De los resultados alcanzados en la encuesta que se muestra en la tabla No. 3, de los encuestados, el 66% se muestran de acuerdo y el 34% se manifiesta totalmente de acuerdo respecto a la proposición Nro. 2, acumulando un 100%, esto es, todos los encuestados muestran apoyo favorable a la afirmación, validando que, el Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho para labores de necesidad transitoria o de suplencia, establecida por la ley N°31131 como duración temporal de los trabajadores.

Figura 3

3. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho de requerimiento realizado por la dependencia usuaria, como requisito para celebración de contrato de los trabajadores.



Nota: Gráfico porcentual de los resultados a la afirmación 3.

Interpretación de la figura No. 3.

Se puede apreciar que las opiniones sobre la proposición No. 3, los encuestados se muestran:

56% se muestran De acuerdo.

44% se muestran Totalmente de acuerdo.

Esto es que, de los encuestados, el 56% se muestran de acuerdo y el 44% se manifiesta totalmente de acuerdo respecto a la proposición Nro. 3, acumulando un 100%, esto es, todos los encuestados muestran apoyo favorable a la afirmación, validando que, el Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho de requerimiento

realizado por la dependencia usuaria, como requisito para celebración de contrato de los trabajadores.

Tabla 4

3. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho de requerimiento realizado por la dependencia usuaria, como requisito para celebración de contrato de los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	28	56.0	56.0
	Totalmente de acuerdo	22	44.0	100.0
	Total	50	100.0	

Nota: Resultados porcentuales a la afirmación 3.

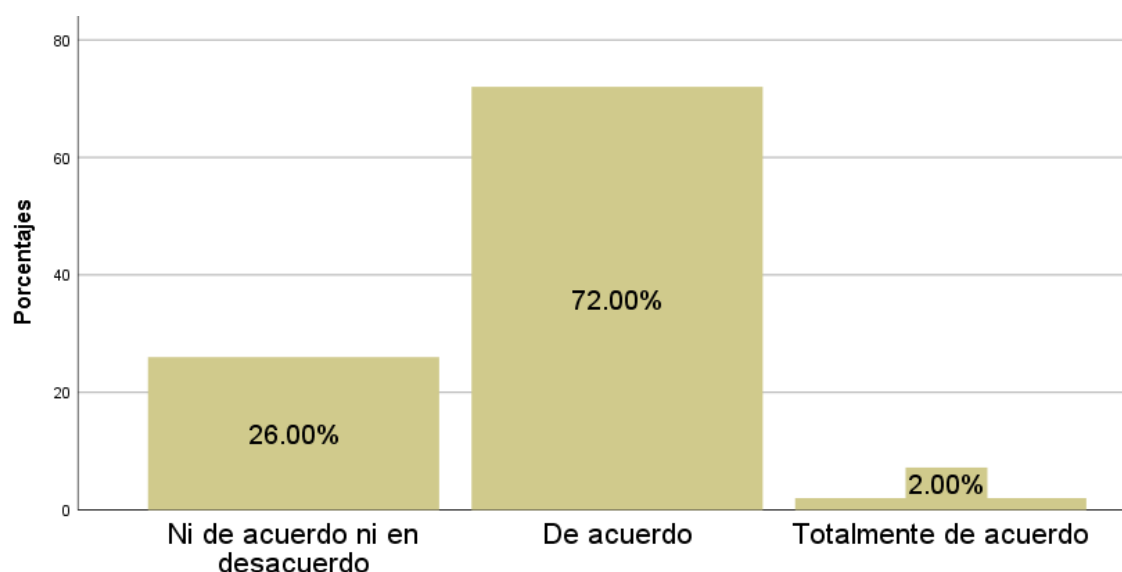
Interpretación de la Tabla Nro. 4:

De los resultados alcanzados en la encuesta que se muestra en la tabla No. 4, de los encuestados, el 56% se muestran de acuerdo y el 44% se manifiesta totalmente de acuerdo respecto a la proposición Nro. 3, acumulando un 100%, esto es, todos los encuestados muestran apoyo favorable a la afirmación, validando que, el Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho de requerimiento realizado por la dependencia usuaria, como requisito para celebración de contrato de los trabajadores.

Figura 4

4. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho a la existencia de

disponibilidad presupuestaria, como requisito para la celebración de contrato de los trabajadores.



Nota: Gráfico porcentual de los resultados a la afirmación 4.

Interpretación de la figura No. 4.

Se puede apreciar que las opiniones sobre la proposición No. 4, los encuestados se muestran:

72% se muestran De acuerdo.

2% se muestran Totalmente de acuerdo.

Esto es que, de los encuestados, el 72% se muestran de acuerdo y el 2% se manifiesta totalmente de acuerdo respecto a la proposición Nro. 4, acumulando un 74%, esto es, todos los encuestados muestran apoyo favorable a la afirmación, validando que, el Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho a la existencia de disponibilidad presupuestaria, como requisito para la celebración de contrato de los trabajadores.

Tabla 5

4. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho a la existencia de disponibilidad presupuestaria, como requisito para la celebración de contrato de los trabajadores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	26.0	26.0
De acuerdo	36	72.0	98.0
Totalmente de acuerdo	1	2.0	100.0
Total	50	100.0	

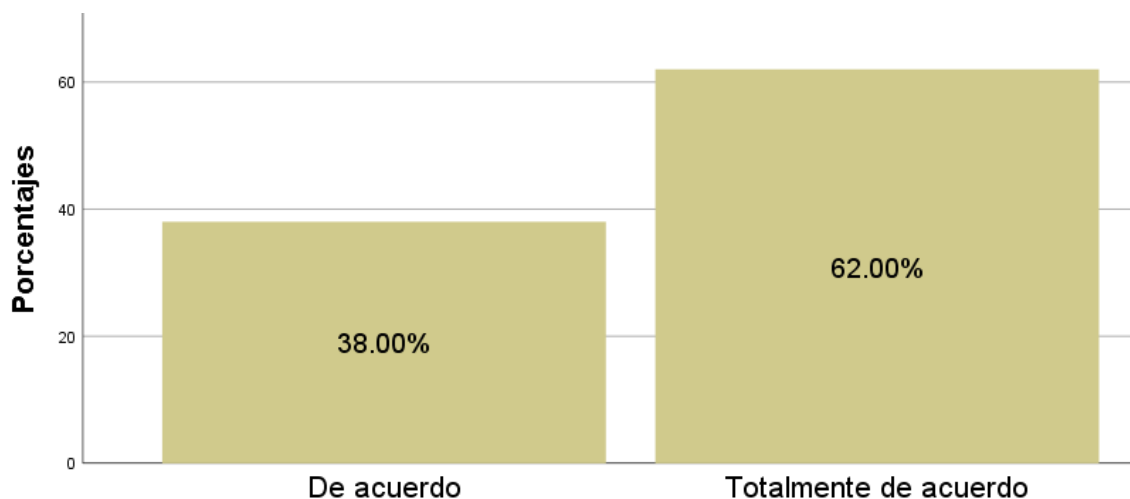
Nota: Resultados porcentuales a la afirmación 4.

Interpretación de la Tabla Nro. 5:

De los resultados alcanzados en la encuesta que se muestra en la tabla No. 4, de los encuestados, el 72% se muestran de acuerdo y el 2% se manifiesta totalmente de acuerdo respecto a la proposición Nro. 4, acumulando un 74%, esto es, todos los encuestados muestran apoyo favorable a la afirmación, validando que, el Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho a la existencia de disponibilidad presupuestaria, como requisito para la celebración de contrato de los trabajadores.

Figura 5

5. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho a la estabilidad laboral por expresión de causa disciplinaria, establecida por la ley N°31131 como decisión unilateral para extinguir el contrato de los trabajadores.



Nota: Gráfico porcentual de los resultados a la afirmación 5.

Interpretación de la figura No. 5.

Se puede apreciar que las opiniones sobre la proposición No. 5, los encuestados se muestran:

38% se muestran De acuerdo.

62% se muestran Totalmente de acuerdo.

Esto es que, de los encuestados, el 38% se muestran de acuerdo y el 62% se manifiesta totalmente de acuerdo respecto a la proposición Nro. 5, acumulando un 100%, esto es, todos los encuestados muestran apoyo favorable a la afirmación, validando que, el Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho a la estabilidad laboral por expresión de causa disciplinaria, establecida por la ley N°31131 como decisión unilateral para extinguir el contrato de los trabajadores.

Tabla 6

5. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho a la estabilidad laboral por expresión de causa disciplinaria, establecida por la ley N°31131 como decisión unilateral para extinguir el contrato de los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	19	38.0	38.0
	Totalmente de acuerdo	31	62.0	100.0
	Total	50	100.0	

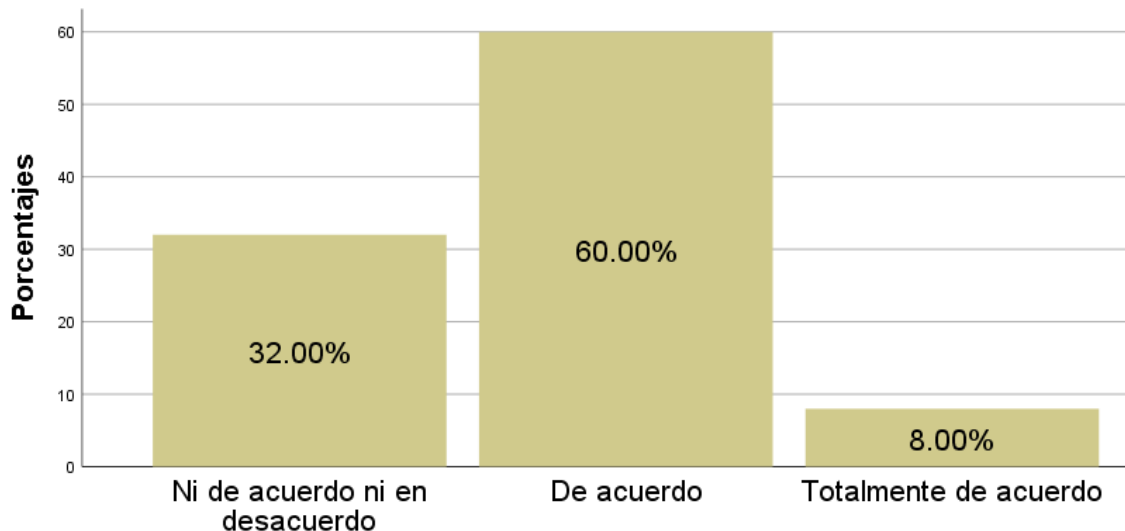
Nota: Resultados porcentuales a la afirmación 5.

Interpretación de la Tabla Nro. 6:

De los resultados alcanzados en la encuesta que se muestra en la tabla No. 6 de los encuestados, el 38% se muestran de acuerdo y el 62% se manifiesta totalmente de acuerdo respecto a la proposición Nro. 5, acumulando un 100%, esto es, todos los encuestados muestran apoyo favorable a la afirmación, validando que, el Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho a la estabilidad laboral por expresión de causa disciplinaria, establecida por la ley N°31131 como decisión unilateral para extinguir el contrato de los trabajadores.

Figura 6

6. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho relativa a la capacidad del trabajador y debidamente comprobada, establecida por la ley N°31131 como extinción del contrato de los trabajadores.



Nota: Gráfico porcentual de los resultados a la afirmación 6.

Interpretación de la figura No. 6.

Se puede apreciar que las opiniones sobre la proposición No. 6, los encuestados se muestran:

60% se muestran De acuerdo.

8% se muestran Totalmente de acuerdo.

Esto es que, de los encuestados, el 60% se muestran de acuerdo y el 8% se manifiesta totalmente de acuerdo respecto a la proposición Nro. 6, acumulando un 68%, esto es, todos los encuestados muestran apoyo favorable a la afirmación, validando que, el Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho relativa a la capacidad del trabajador y debidamente comprobada, establecida por la ley N°31131 como extinción del contrato de los trabajadores.

Tabla 7

6. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho relativa a la capacidad del trabajador y debidamente comprobada, establecida por la ley N°31131 como extinción del contrato de los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	32.0	32.0
	De acuerdo	30	60.0	92.0
	Totalmente de acuerdo	4	8.0	100.0
	Total	50	100.0	

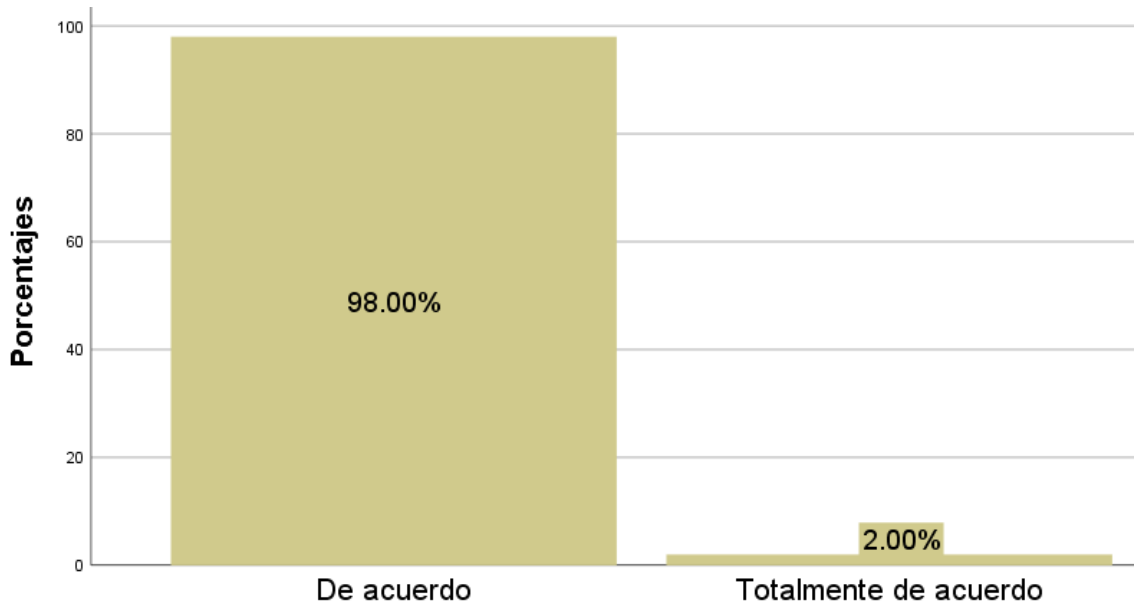
Nota: Resultados porcentuales a la afirmación 6.

Interpretación de la Tabla Nro. 7:

De los resultados alcanzados en la encuesta que se muestra en la tabla No. 7, de los encuestados, el 60% se muestran de acuerdo y el 8% se manifiesta totalmente de acuerdo respecto a la proposición Nro. 6, acumulando un 68%, esto es, todos los encuestados muestran apoyo favorable a la afirmación, validando que, el Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho relativa a la capacidad del trabajador y debidamente comprobada, establecida por la ley N°31131 como extinción del contrato de los trabajadores.

Figura 7

7. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el pago de beneficio social de los trabajadores.



Nota: Gráfico porcentual de los resultados a la afirmación 7.

Interpretación de la figura No. 7.

Se puede apreciar que las opiniones sobre la proposición No. 7, los encuestados se muestran:

98% se muestran De acuerdo.

2% se muestran Totalmente de acuerdo.

Esto es que, de los encuestados, el 98% se muestran de acuerdo y el 2% se manifiesta totalmente de acuerdo respecto a la proposición Nro. 7, acumulando un 100%, esto es, todos los encuestados muestran apoyo favorable a la afirmación, validando que, el Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el pago de beneficio social de los trabajadores.

Tabla 8

7. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el pago de beneficio social de los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	49	98.0	98.0
	Totalmente de acuerdo	1	2.0	100.0
	Total	50	100.0	

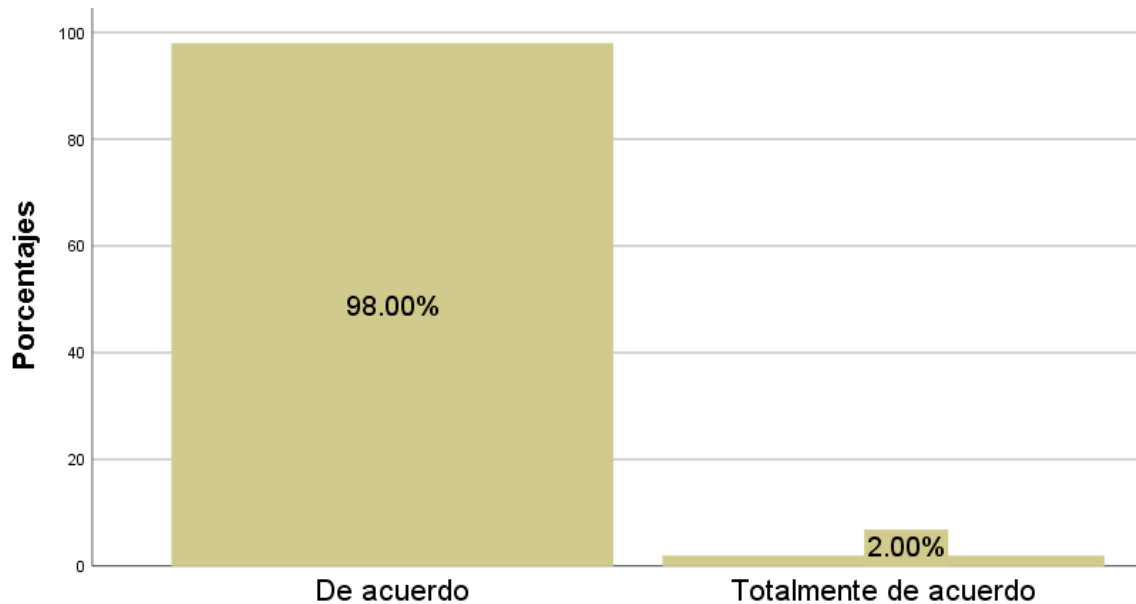
Nota: Resultados porcentuales a la afirmación 7.

Interpretación de la Tabla Nro. 8:

De los resultados alcanzados en la encuesta que se muestra en la tabla No. 8, de los encuestados, el 98% se muestran de acuerdo y el 2% se manifiesta totalmente de acuerdo respecto a la proposición Nro. 7, acumulando un 100%, esto es, todos los encuestados muestran apoyo favorable a la afirmación, validando que, el Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el pago de beneficio social de los trabajadores.

Figura 8

8. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el pago de gratificación de los trabajadores.



Nota: Gráfico porcentual de los resultados a la afirmación 8.

Interpretación de la figura No. 8.

Se puede apreciar que las opiniones sobre la proposición No. 8, los encuestados se muestran:

98% se muestran De acuerdo.

2% se muestran Totalmente de acuerdo.

Esto es que, de los encuestados, el 98% se muestran de acuerdo y el 2% se manifiesta totalmente de acuerdo respecto a la proposición Nro. 8, acumulando un 100%, esto es, todos los encuestados muestran apoyo favorable a la afirmación, validando que, el Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el pago de gratificación de los trabajadores.

Tabla 9

8. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el pago de gratificación de los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	49	98.0	98.0
	Totalmente de acuerdo	1	2.0	100.0
	Total	50	100.0	

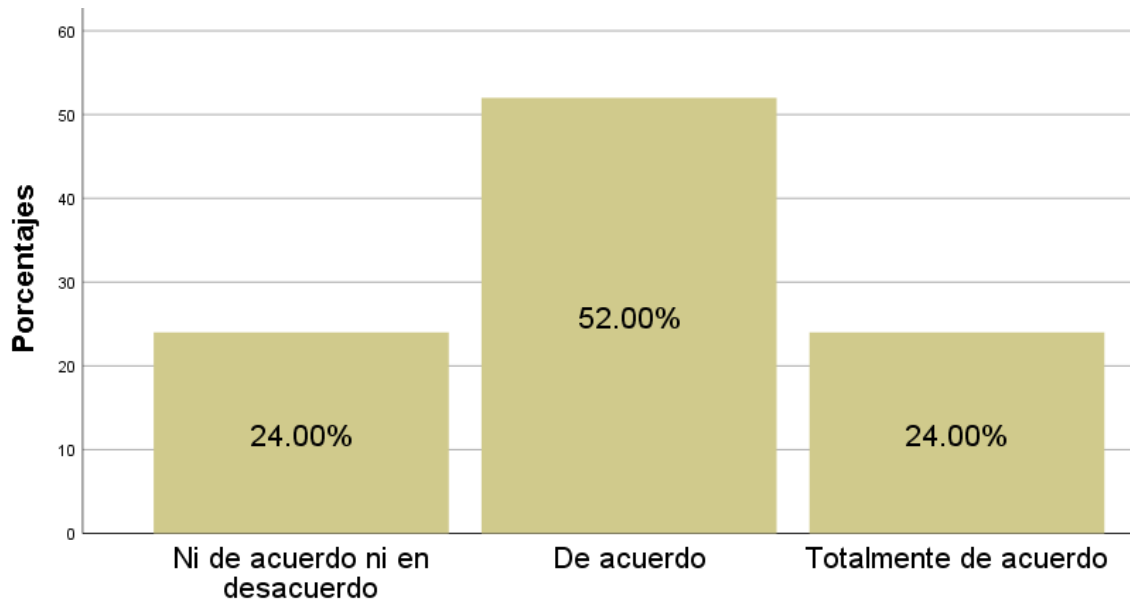
Nota: Resultados porcentuales a la afirmación 8

Interpretación de la Tabla Nro. 9:

De los resultados alcanzados en la encuesta que se muestra en la tabla No. 9, de los encuestados, el 98% se muestran de acuerdo y el 2% se manifiesta totalmente de acuerdo respecto a la proposición Nro. 8, acumulando un 100%, esto es, todos los encuestados muestran apoyo favorable a la afirmación, validando que, el Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el pago de gratificación de los trabajadores.

Figura 9

9. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el descanso físico remunerado de los trabajadores.



Nota: Gráfico porcentual de los resultados a la afirmación 9.

Interpretación de la figura No. 9.

Se puede apreciar que las opiniones sobre la proposición No. 9, los encuestados se muestran:

52% se muestran De acuerdo.

24% se muestran Totalmente de acuerdo.

Esto es que, de los encuestados, el 52% se muestran de acuerdo y el 24% se manifiesta totalmente de acuerdo respecto a la proposición Nro. 9, acumulando un 76%, esto es, todos los encuestados muestran apoyo favorable a la afirmación, validando que, el Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el descanso físico remunerado de los trabajadores.

Tabla 10

9. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el descanso físico remunerado de los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	24.0	24.0
	De acuerdo	26	52.0	76.0
	Totalmente de acuerdo	12	24.0	100.0
	Total	50	100.0	

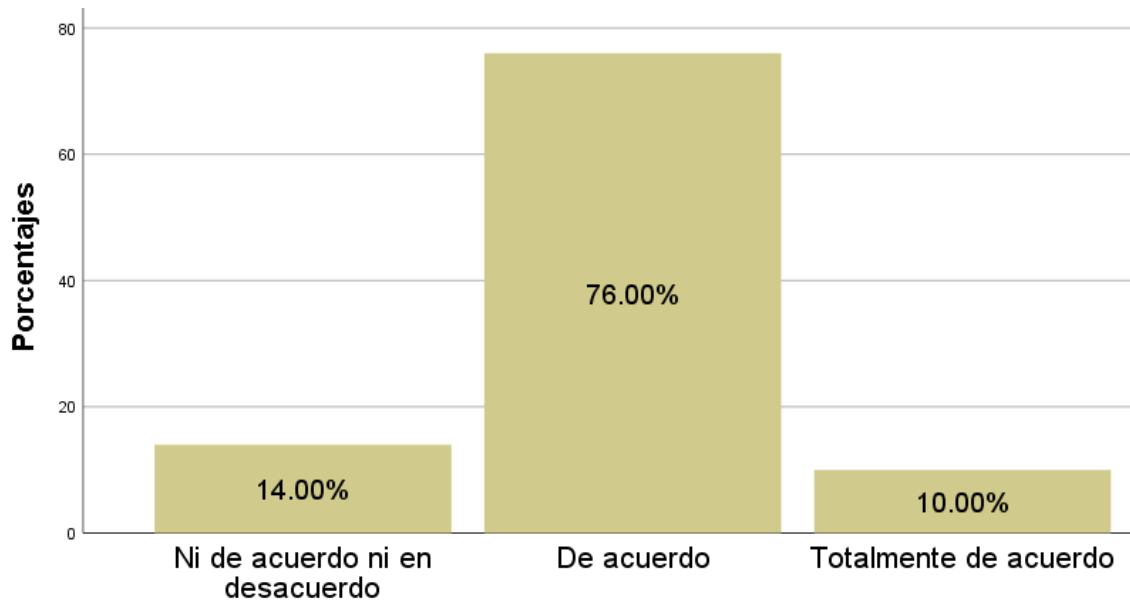
Nota: Resultados porcentuales a la afirmación 9.

Interpretación de la Tabla Nro. 10:

De los resultados alcanzados en la encuesta que se muestra en la tabla No. 10, de los encuestados, el 52% se muestran de acuerdo y el 24% se manifiesta totalmente de acuerdo respecto a la proposición Nro. 9, acumulando un 76%, esto es, todos los encuestados muestran apoyo favorable a la afirmación, validando que, el Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el descanso físico remunerado de los trabajadores.

Figura 10

10. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el bono de escolaridad de los trabajadores.



Nota: Gráfico porcentual de los resultados a la afirmación 10.

Interpretación de la figura No. 10.

Se puede apreciar que las opiniones sobre la proposición No. 10, los encuestados se muestran:

76% se muestran De acuerdo.

10% se muestran Totalmente de acuerdo.

Esto es que, de los encuestados, el 76% se muestran de acuerdo y el 10% se manifiesta totalmente de acuerdo respecto a la proposición Nro. 10, acumulando un 86%, esto es, todos los encuestados muestran apoyo favorable a la afirmación, validando que, el Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el bono de escolaridad de los trabajadores.

Tabla 11

10. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el bono de escolaridad de los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	14.0	14.0
	De acuerdo	38	76.0	90.0
	Totalmente de acuerdo	5	10.0	100.0
	Total	50	100.0	

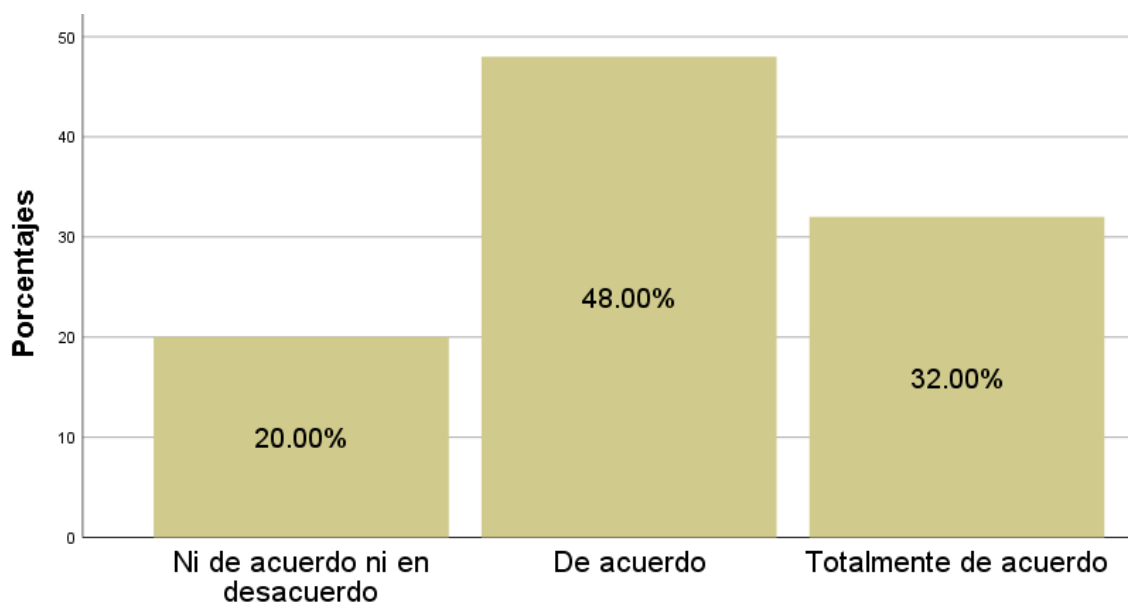
Nota: Resultados porcentuales a la afirmación 10.

Interpretación de la Tabla Nro. 11:

De los resultados alcanzados en la encuesta que se muestra en la tabla No. 11, de los encuestados, el 76% se muestran de acuerdo y el 10% se manifiesta totalmente de acuerdo respecto a la proposición Nro. 10, acumulando un 86%, esto es, todos los encuestados muestran apoyo favorable a la afirmación, validando que, el Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el descanso físico remunerado de los trabajadores.

Figura 11

11. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta la licencia con goce de haber de los trabajadores.



Nota: Gráfico porcentual de los resultados a la afirmación 11.

Interpretación de la figura No. 11.

Se puede apreciar que las opiniones sobre la proposición No. 11, los encuestados se muestran:

48% se muestran De acuerdo.

32% se muestran Totalmente de acuerdo.

Esto es que, de los encuestados, el 48% se muestran de acuerdo y el 32% se manifiesta totalmente de acuerdo respecto a la proposición Nro. 11, acumulando un 80%, esto es, todos los encuestados muestran apoyo favorable a la afirmación,

validando que, el Contrato sujetos a régimen CAS, afecta la licencia con goce de haber de los trabajadores.

Tabla 12

11. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta la licencia con goce de haber de los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	20.0	20.0
	De acuerdo	24	48.0	68.0
	Totalmente de acuerdo	16	32.0	100.0
	Total	50	100.0	

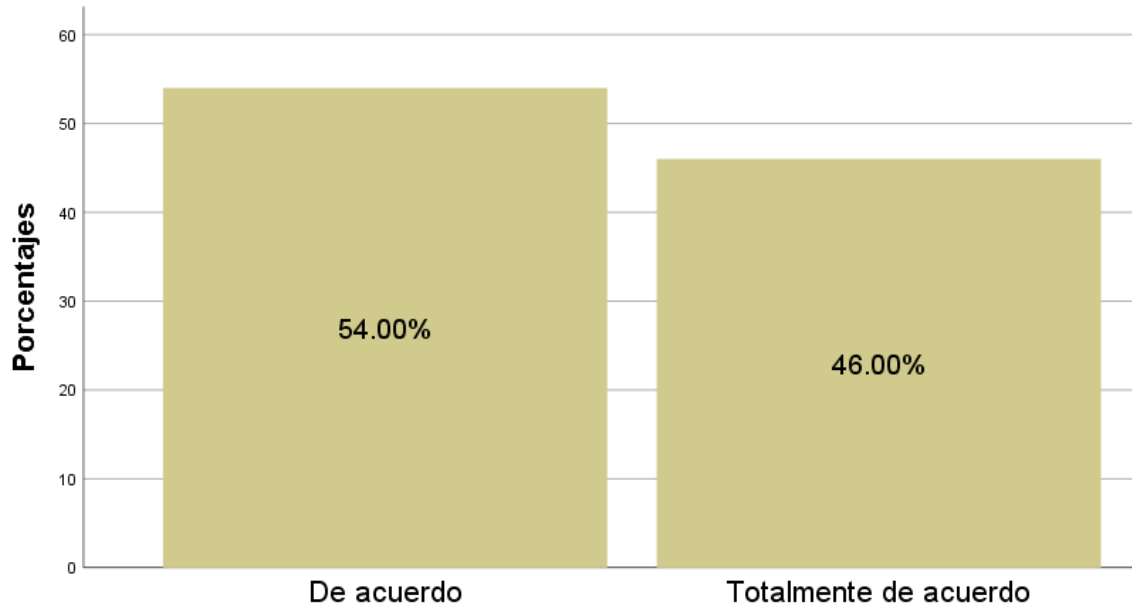
Nota: Resultados porcentuales a la afirmación 12.

Interpretación de la Tabla Nro. 11:

De los resultados alcanzados en la encuesta que se muestra en la tabla No. 12, de los encuestados, el 48% se muestran de acuerdo y el 32% se manifiesta totalmente de acuerdo respecto a la proposición Nro. 11, acumulando un 80%, esto es, casi todos los encuestados muestran apoyo favorable a la afirmación, validando que, el Contrato sujetos a régimen CAS, afecta la licencia con goce de haber de los trabajadores.

Figura 12

12. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el pago de la CTS de los trabajadores.



Nota: Gráfico porcentual de los resultados a la afirmación 12.

Interpretación de la figura No. 12.

Se puede apreciar que las opiniones sobre la proposición No. 12, los encuestados se muestran:

54% se muestran De acuerdo.

46% se muestran Totalmente de acuerdo.

Esto es que, de los encuestados, el 54% se muestran de acuerdo y el 46% se manifiesta totalmente de acuerdo respecto a la proposición Nro. 12, acumulando un 100%, esto es, todos los encuestados muestran apoyo favorable a la afirmación, validando que, el Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el pago de la CTS de los trabajadores.

Tabla 13

12. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el pago de la CTS de los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	27	54.0	54.0
	Totalmente de acuerdo	23	46.0	100.0
	Total	50	100.0	

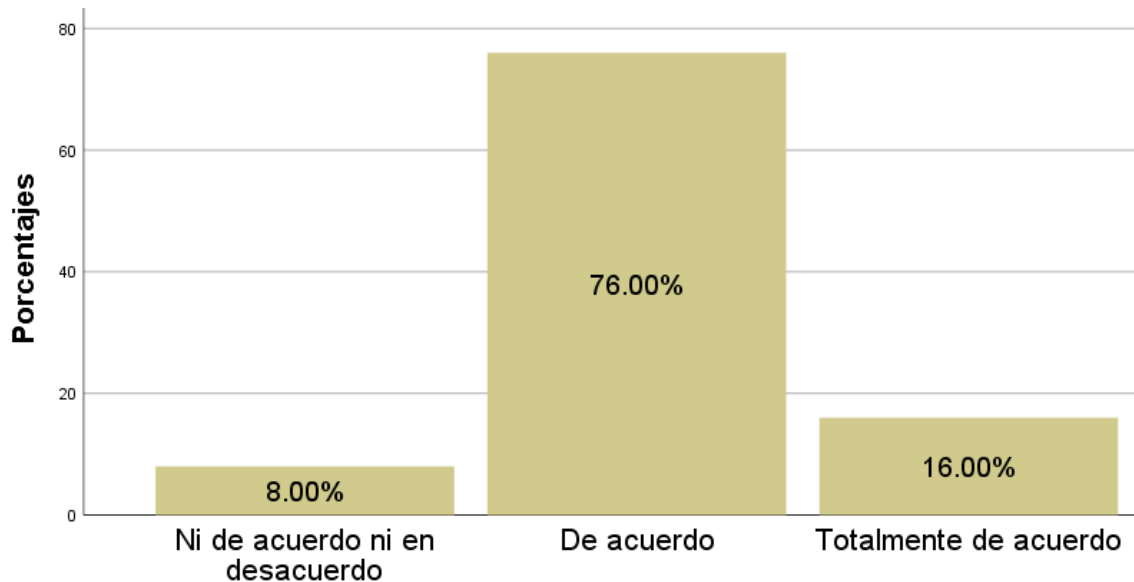
Nota: Resultados porcentuales a la afirmación 12.

Interpretación de la Tabla Nro. 13:

De los resultados alcanzados en la encuesta que se muestra en la tabla No. 13, de los encuestados, el 54% se muestran de acuerdo y el 46% se manifiesta totalmente de acuerdo respecto a la proposición Nro. 12, acumulando un 100%, esto es, todos los encuestados muestran apoyo favorable a la afirmación, validando que, el Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el pago de la CTS de los trabajadores.

Figura 13

13. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta la Indemnización por despido arbitrario de los trabajadores.



Nota: Gráfico porcentual de los resultados a la afirmación 13.

Interpretación de la figura No. 13.

Se puede apreciar que las opiniones sobre la proposición No. 13, los encuestados se muestran:

76% se muestran De acuerdo.

16% se muestran Totalmente de acuerdo.

Esto es que, de los encuestados, el 76% se muestran de acuerdo y el 16% se manifiesta totalmente de acuerdo respecto a la proposición Nro. 13, acumulando un 92%, esto es, casi todos los encuestados muestran apoyo favorable a la afirmación, validando que, el Contrato sujetos a régimen CAS, afecta la Indemnización por despido arbitrario de los trabajadores.

Tabla 14

13. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta la Indemnización por despido arbitrario de los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	8.0	8.0
	De acuerdo	38	76.0	84.0
	Totalmente de acuerdo	8	16.0	100.0
	Total	50	100.0	

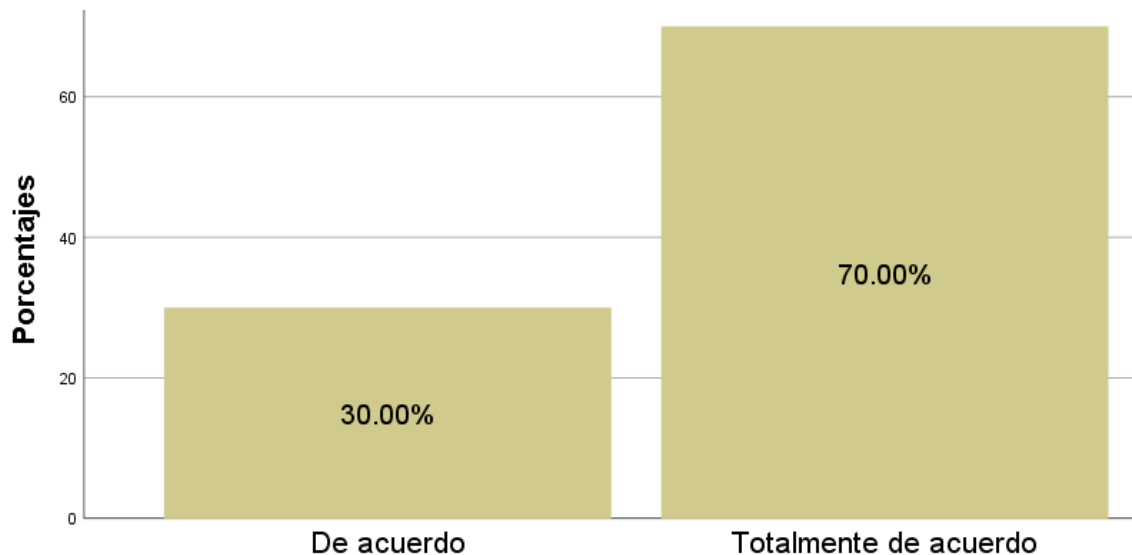
Nota: Resultados porcentuales a la afirmación 13.

Interpretación de la Tabla Nro. 14:

De los resultados alcanzados en la encuesta que se muestra en la tabla No. 14, de los encuestados, el 76% se muestran de acuerdo y el 16% se manifiesta totalmente de acuerdo respecto a la proposición Nro. 13, acumulando un 92%, esto es, todos los encuestados muestran apoyo favorable a la afirmación, validando que, el Contrato sujetos a régimen CAS, afecta la Indemnización por despido arbitrario de los trabajadores.

Figura 14

14. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación de los trabajadores.



Nota: Gráfico porcentual de los resultados a la afirmación 14.

Interpretación de la figura No. 14.

Se puede apreciar que las opiniones sobre la proposición No. 14, los encuestados se muestran:

30% se muestran De acuerdo.

70% se muestran Totalmente de acuerdo.

Esto es que, de los encuestados, el 30% se muestran de acuerdo y el 70% se manifiesta totalmente de acuerdo respecto a la proposición Nro. 14, acumulando un 100%, esto es, todos los encuestados muestran apoyo favorable a la afirmación, validando que, el Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación de los trabajadores.

Tabla 15

14. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación de los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	15	30.0	30.0
	Totalmente de acuerdo	35	70.0	100.0
	Total	50	100.0	

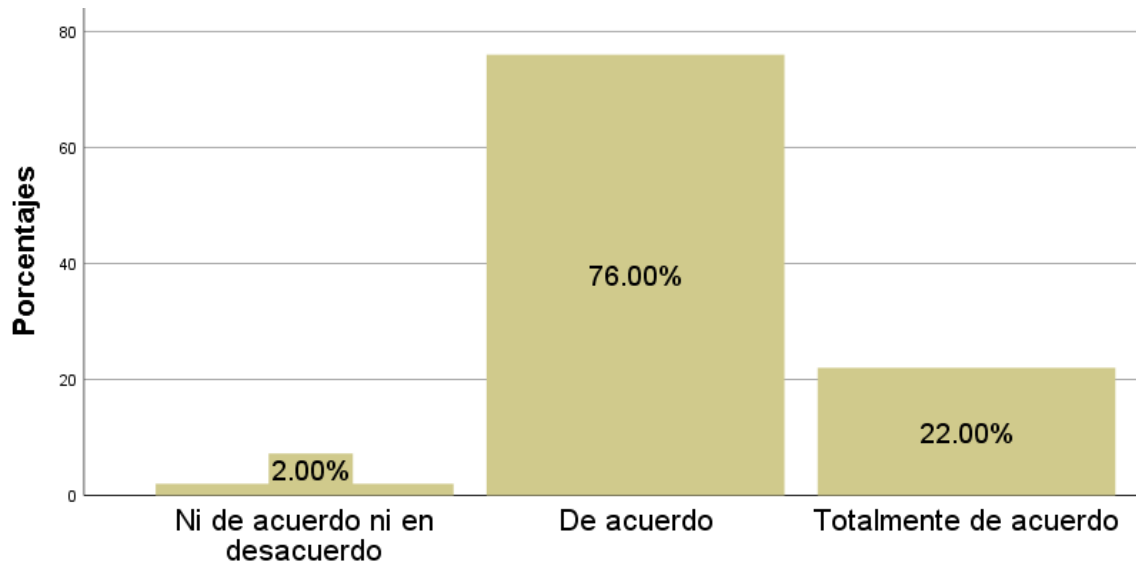
Nota: Resultados porcentuales a la afirmación 14.

Interpretación de la Tabla Nro. 15:

De los resultados alcanzados en la encuesta que se muestra en la tabla No. 15, de los encuestados, el 30% se muestran de acuerdo y el 70% se manifiesta totalmente de acuerdo respecto a la proposición Nro. 14, acumulando un 100%, esto es, todos los encuestados muestran apoyo favorable a la afirmación, validando que, el Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación de los trabajadores.

Figura 15

15. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el principio de protección contra el despido arbitrario de los trabajadores.



Nota: Gráfico porcentual de los resultados a la afirmación 15.

Interpretación de la figura No. 15.

Se puede apreciar que las opiniones sobre la proposición No. 15, los encuestados se muestran:

76% se muestran De acuerdo.

22% se muestran Totalmente de acuerdo.

Esto es que, de los encuestados, el 76% se muestran de acuerdo y el 22% se manifiesta totalmente de acuerdo respecto a la proposición Nro. 15, acumulando un 98%, esto es, todos los encuestados muestran apoyo favorable a la afirmación, validando que, el Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el principio de protección contra el despido arbitrario de los trabajadores.

Tabla 16

15. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el principio de protección contra el despido arbitrario de los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2.0	2.0
	De acuerdo	38	76.0	78.0
	Totalmente de acuerdo	11	22.0	100.0
	Total	50	100.0	

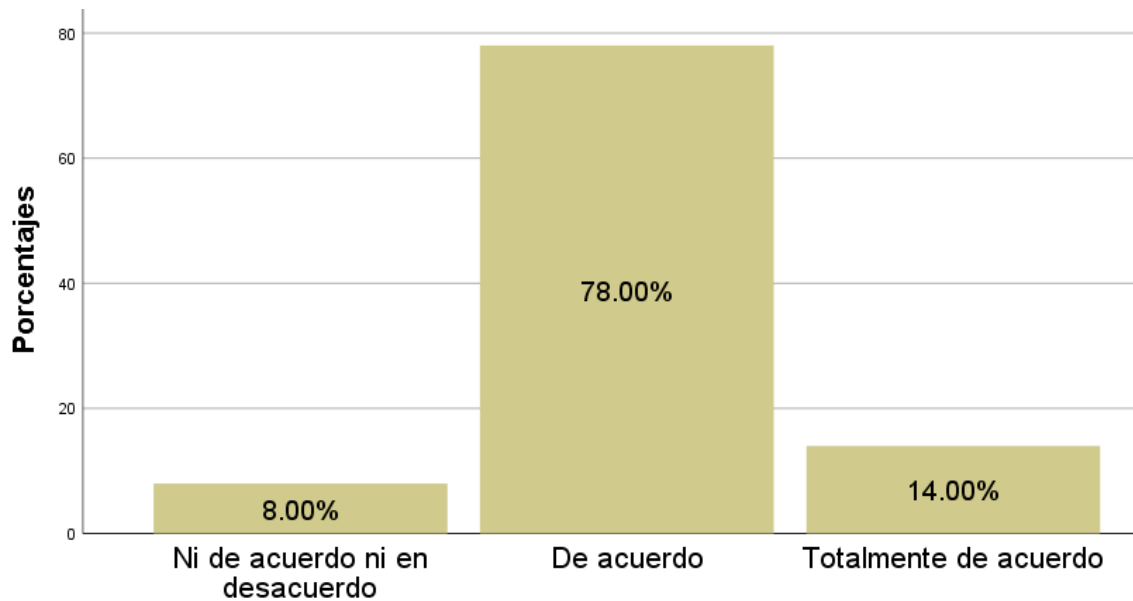
Nota: Resultados porcentuales a la afirmación 15.

Interpretación de la Tabla Nro. 16:

De los resultados alcanzados en la encuesta que se muestra en la tabla No. 16, de los encuestados, el 76% se muestran de acuerdo y el 22% se manifiesta totalmente de acuerdo respecto a la proposición Nro. 15, acumulando un 98%, esto es, todos los encuestados muestran apoyo favorable a la afirmación, validando que, el Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el principio de protección contra el despido arbitrario de los trabajadores.

Figura 16

16. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho de sindicalización de los trabajadores.



Nota: Gráfico porcentual de los resultados a la afirmación 16.

Interpretación de la figura No. 16.

Se puede apreciar que las opiniones sobre la proposición No. 16, los encuestados se muestran:

78% se muestran De acuerdo.

14% se muestran Totalmente de acuerdo.

Esto es que, de los encuestados, el 78% se muestran de acuerdo y el 14% se manifiesta totalmente de acuerdo respecto a la proposición Nro. 16, acumulando un 92%, esto es, todos los encuestados muestran apoyo favorable a la afirmación,

validando que, el Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho de sindicalización de los trabajadores.

Tabla 17

16. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho de sindicalización de los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	8.0	8.0
	De acuerdo	39	78.0	86.0
	Totalmente de acuerdo	7	14.0	100.0
	Total	50	100.0	

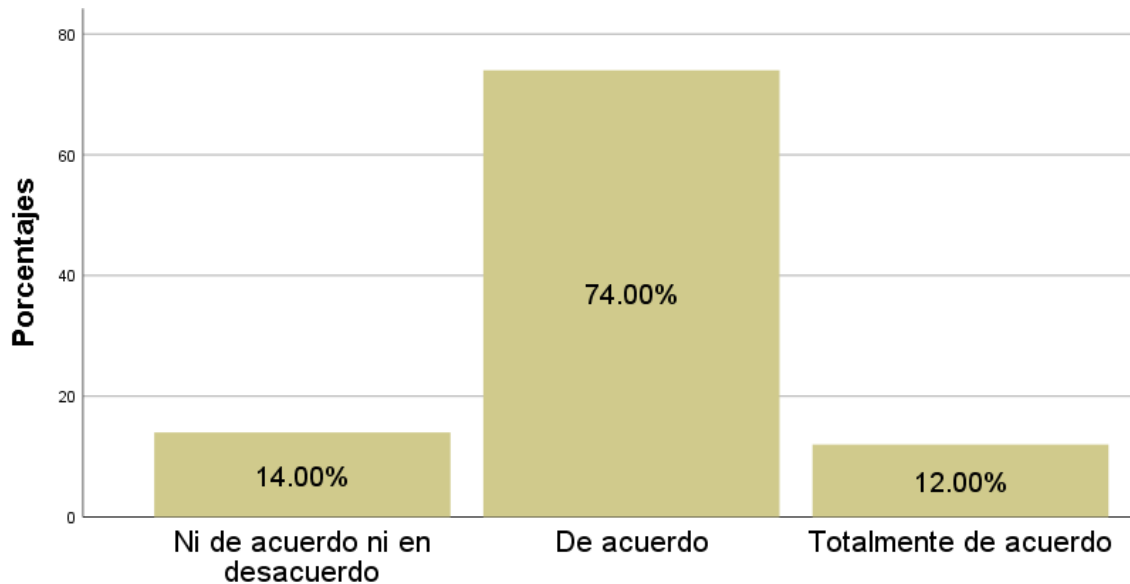
Nota: Resultados porcentuales a la afirmación 16.

Interpretación de la Tabla Nro. 17:

De los resultados alcanzados en la encuesta que se muestra en la tabla No. 17, de los encuestados, el 78% se muestran de acuerdo y el 14% se manifiesta totalmente de acuerdo respecto a la proposición Nro. 16, acumulando un 92%, esto es, casi todos los encuestados muestran apoyo favorable a la afirmación, validando que, el Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho de sindicalización de los trabajadores.

Figura 17

17. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho de negociación colectiva de los trabajadores.



Nota: Gráfico porcentual de los resultados a la afirmación 17.

Interpretación de la figura No. 17.

Se puede apreciar que las opiniones sobre la proposición No. 17, los encuestados se muestran:

74% se muestran De acuerdo.

12% se muestran Totalmente de acuerdo.

Esto es que, de los encuestados, el 74% se muestran de acuerdo y el 12% se manifiesta totalmente de acuerdo respecto a la proposición Nro. 17, acumulando un 86%, esto es, todos los encuestados muestran apoyo favorable a la afirmación. Validando que, el Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho de negociación colectiva de los trabajadores.

Tabla 18

17. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho de negociación colectiva de los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	14.0	14.0
	De acuerdo	37	74.0	88.0
	Totalmente de acuerdo	6	12.0	100.0
	Total	50	100.0	

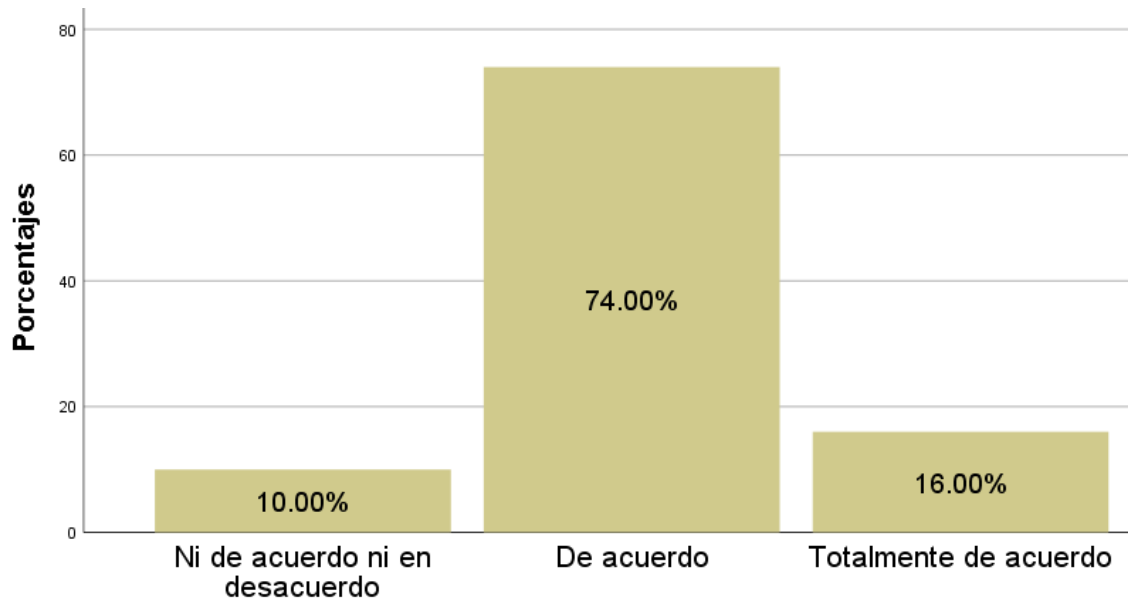
Nota: Resultados porcentuales a la afirmación 17.

Interpretación de la Tabla Nro. 18:

De los resultados alcanzados en la encuesta que se muestra en la tabla No. 18, de los encuestados, el 74% se muestran de acuerdo y el 12% se manifiesta totalmente de acuerdo respecto a la proposición Nro. 17, acumulando un 86%, esto es, casi todos los encuestados muestran apoyo favorable a la afirmación, validando que, el Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho de negociación colectiva de los trabajadores.

Figura 18

18. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho de huelga de los trabajadores.



Nota: Gráfico porcentual de los resultados a la afirmación 18.

Interpretación de la figura No. 18.

Se puede apreciar que las opiniones sobre la proposición No. 18, los encuestados se muestran:

74% se muestran De acuerdo.

16% se muestran Totalmente de acuerdo.

Esto es que, de los encuestados, el 74% se muestran de acuerdo y el 16% se manifiesta totalmente de acuerdo respecto a la proposición Nro. 18, acumulando un 90%, esto es, todos los encuestados muestran apoyo favorable a la afirmación. Validando que, el Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho de huelga de los trabajadores.

Tabla 19

18. El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho de huelga de los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	10.0	10.0
	De acuerdo	37	74.0	84.0
	Totalmente de acuerdo	8	16.0	100.0
	Total	50	100.0	

Nota: Resultados porcentuales a la afirmación 18.

Interpretación de la Tabla Nro. 19:

De los resultados alcanzados en la encuesta que se muestra en la tabla No. 19, de los encuestados, el 74% se muestran de acuerdo y el 16% se manifiesta totalmente de acuerdo respecto a la proposición Nro. 18, acumulando un 90%, esto es, casi todos los encuestados muestran apoyo favorable a la afirmación, validando que, el Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho de huelga de los trabajadores.

4.2 Contrastación de Hipótesis

Espinosa (2018), afirma que para comprobar una hipótesis esta debe ser sometida a contrastación con los datos empíricos obtenidos de la realidad, a través de una técnica de contrastación, confirmando o refutando la hipótesis planteada. En las hipótesis correlacionales se debe determinar si existen relación entre ellas y su grado de asociación a partir de la estadística extraída de la realidad, permitiendo

establecer entre las variables la dirección causal de esta relación apoyándose en el análisis descriptivo de las estadísticas.

Para realizar dicho análisis en esta investigación se empleó la prueba Chi cuadrado teniendo como **hipótesis general**:

H1: Los contratos sujetos a régimen CAS incide negativamente en los derechos laborales de los trabajadores de la sede de la Corte Superior de Justicia de Lima Centro, año 2021.

Asimismo, se planteó como hipótesis nula:

H0: Los contratos sujetos a régimen CAS NO incide negativamente en los derechos laborales de los trabajadores de la sede de la Corte Superior de Justicia de Lima Centro, año 2021.

Tabla 20

Estadísticas de fiabilidad de la hipótesis general

Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.651	.701	18

Tabla 21

Estadísticas de la media y rango

	Media	Mínimo	Máximo	Rango
Medias de elemento	4.170	3.760	4.700	.940

Tabla 22

Estadísticos Descriptivos de la Hipótesis General

		Variable Y												Total	
		De													
		4	4	4	acuerdo	4	4	4	4	4	4	5	5	5	
Variable X	4	Recuento	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
		Recuento esperado	.0	.0	.2	.2	.2	.1	.2	.1	.0	.1	.0	.0	1.0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.0%
	4	Recuento	0	0	0	2	1	0	1	0	0	0	0	0	4
		Recuento esperado	.1	.1	.6	.8	.6	.2	.6	.4	.1	.2	.1	.1	4.0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	4.0%	2.0%	0.0%	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.0%
	De	Recuento	0	0	3	2	3	0	1	0	0	0	0	0	9
	acuerdo	Recuento esperado	.2	.2	1.4	1.8	1.4	.5	1.4	.9	.2	.5	.2	.2	9.0
		% del total	0.0%	0.0%	6.0%	4.0%	6.0%	0.0%	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	18.0%
4	Recuento	0	0	3	3	1	0	4	0	0	1	0	0	12	
	Recuento esperado	.2	.2	1.9	2.4	1.9	.7	1.9	1.2	.2	.7	.2	.2	12.0	
	% del total	0.0%	0.0%	6.0%	6.0%	2.0%	0.0%	8.0%	0.0%	0.0%	2.0%	0.0%	0.0%	24.0%	
4	Recuento	1	1	0	3	1	3	0	0	1	2	1	0	13	
	Recuento esperado	.3	.3	2.1	2.6	2.1	.8	2.1	1.3	.3	.8	.3	.3	13.0	
	% del total	2.0%	2.0%	0.0%	6.0%	2.0%	6.0%	0.0%	0.0%	2.0%	4.0%	2.0%	0.0%	26.0%	
5	Recuento	0	0	2	0	1	0	0	5	0	0	0	0	8	

	Recuento	.2	.2	1.3	1.6	1.3	.5	1.3	.8	.2	.5	.2	.2	8.0
	% del total	0.0%	0.0%	4.0%	0.0%	2.0%	0.0%	0.0%	10.0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.0%
									%					
5	Recuento	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2
	Recuento	.0	.0	.3	.4	.3	.1	.3	.2	.0	.1	.0	.0	2.0
	% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.0%	0.0%	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.0%
Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	Recuento	.0	.0	.2	.2	.2	.1	.2	.1	.0	.1	.0	.0	1.0
	% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.0%	2.0%
Total	Recuento	1	1	8	10	8	3	8	5	1	3	1	1	50
	Recuento	1.0	1.0	8.0	10.0	8.0	3.0	8.0	5.0	1.0	3.0	1.0	1.0	50.0
	% del total	2.0%	2.0%	16.0%	20.0%	16.0	6.0%	16.0	10.0	2.0%	6.0%	2.0%	2.0%	100.0%
						%		%	%					

Tabla 23*Prueba de chi-cuadrado de la Hipótesis General*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	125.872 ^a	77	.000
Razón de verosimilitud	80.874	77	.359
Asociación lineal por lineal	5.897	1	.015
N de casos válidos	50		

a. 96 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .02.

De la tabla de resultados, se desprende que, la significancia asintótica de la prueba de chi-cuadrado es 0.000 que es menor a 0.05 por lo que, se determina que los encuestados están de acuerdo con las proposiciones propuestas en el instrumento de recolección de datos, donde se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna en la que se afirma que: Los contratos sujetos a régimen CAS incide negativamente en los derechos laborales de los trabajadores de la sede de la Corte Superior de Justicia de Lima Centro, año 2021.

De igual manera, se planteó como **primera hipótesis específica:**

H1: Los contratos sujetos a régimen CAS incide negativamente en los beneficios laborales de los trabajadores de la sede de la Corte Superior de Justicia de Lima Centro, año 2021.

Como primera hipótesis específicas nula se planteó:

H0: Los contratos sujetos a régimen CAS NO incide negativamente en los beneficios laborales de los trabajadores de la sede de la Corte Superior de Justicia de Lima Centro, año 2021.

Tabla 24

Estadísticas de fiabilidad de la primera hipótesis específica

Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
.475	.657	7

Tabla 25

Estadísticas de la media y rango

	Media	Mínimo	Máximo	Rango
Medias de elemento	4.094	3.960	4.460	.500

Tabla 26

Prueba de chi-cuadrado de la Primera Hipótesis Específica

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	104.614 ^a	49	.000
Razón de verosimilitud	46.102	49	.591
Asociación lineal por lineal	4.625	1	.032
N de casos válidos	50		

a. 64 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .02.

De la tabla de resultados, se desprende que, la significancia asintótica de la prueba de chi-cuadrado es 0.000 que es menor a 0.05 por lo que, se determina que los encuestados están de acuerdo con las proposiciones propuestas en el instrumento de recolección de datos, donde se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna en la que se afirma que: Los contratos sujetos a régimen CAS incide negativamente en los beneficios laborales de los trabajadores de la sede de la Corte Superior de Justicia de Lima Centro, año 2021.

En la **Segunda hipótesis** específicas se afirmó:

H1: Los contratos sujetos a régimen CAS inciden negativamente en Derechos Constitucionales Laborales de los trabajadores de la sede de la Corte Superior de Justicia de Lima Centro, año 2021.

Como Segunda hipótesis específicas se planteó:

H0: Los contratos sujetos a régimen CAS NO inciden negativamente en Derechos Constitucionales Laborales de los trabajadores de la sede de la Corte Superior de Justicia de Lima Centro, año 2021.

Tabla 27

Estadísticas de fiabilidad de la segunda hipótesis específica

Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados		
Alfa de Cronbach		N de elementos
.536	.542	5

Tabla 28*Estadísticas de la media y rango*

	Media	Mínimo	Máximo	Rango
Medias de elemento	4.200	3.980	4.700	.720

Tabla 29*Prueba de chi-cuadrado de la Segunda Hipótesis Específica*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	44.615 ^a	49	.651
Razón de verosimilitud	42.425	49	.735
Asociación lineal por lineal	3.133	1	.077
N de casos válidos	50		

a. 64 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .02.

De la tabla de resultados, se desprende que, la significancia asintótica de la prueba de chi-cuadrado es .651 que es menor a 0.05 por lo que, se determina que los encuestados están de acuerdo con las proposiciones propuestas en el instrumento de recolección de datos, donde se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna en la que se afirma que: Los contratos sujetos a régimen CAS inciden negativamente en Derechos Constitucionales Laborales de los trabajadores de la sede de la Corte Superior de Justicia de Lima Centro, año 2021.

4.3 Discusión de Resultados

En esta investigación se planteó como hipótesis general que, los Contratos sujetos a régimen CAS incide negativamente en los derechos laborales de los trabajadores de la sede de la Corte Superior de Justicia de Lima Centro, año 2021, la cual, corroborado por los resultados empíricos de la encuesta con una media de 4.17 concluyendo que, los encuestados están de acuerdo con la afirmación propuesta. Estos resultados están en concordancia con lo afirmado por, Ricapa (2019) que en el contexto del derecho comparado afirma que, el régimen de Contratación Administrativa de Servicios vulnera significativamente los derechos protegidos en el artículo 40 de la Constitución, como demostró en su investigación el 80% de los trabajadores que se encuentran bajo este régimen no tienen los mismos beneficios como, escolaridad, gratificación, entre otros, en comparación con los demás trabajadores con otro tipo de contrato laboral, más aún se pudo determinar que el 38% de estos trabajadores viene siendo vulnerado sus derechos significativamente, al considerarse un trato diferencialmente desigual entre los trabajadores de dicha entidad. En el mismo sentido se manifiesta Céspedes (2019), cuando afirma que, este régimen laboral vulnera los derechos constitucionales de los trabajadores, al restringir ciertos derechos laborales reconocidos como, derecho a la huelga, la estabilidad laboral, etc. , por ello, en esta investigación los resultaron arrojaron que el 81% de los trabajadores contempló que el nivel de vulneración es alto, toda vez que, no se les reconoce beneficios como pagos por escolaridad, compensación de tiempo de servicios, además de los derechos sindicales.

Así mismo se planteó como primera hipótesis específica que, los Contratos sujetos a régimen CAS inciden negativamente en los beneficios laborales de los

trabajadores de la sede de la Corte superior de Justicia de Lima Centro, año 2021, la cual, fue corroborado por los resultados empíricos de la encuesta donde se obtuvo una media de 4.094, concluyendo que, los encuestados están con la afirmación propuesta. Estos resultados tienen concordancia con lo afirmado por Falcón (2020) quien afirma que, los derechos colectivos han sido ganados por los trabajadores, pero estos son vulnerados en relación con los Contratos Administrativos de Servicios, mediante los cuales, se suprimieron derechos colectivos como, el de sindicación o negociación colectiva, además, no se les reconoce los beneficios sociales haciendo diferencias entre los trabajadores que muchas veces realizan las mismas labores, pues, a algunos si se le paga estos beneficios, esto viola la garantía constitucional consagrada en el Art. 24 de la Constitución Política Peruana, que establece que los trabajadores tienen derecho a una remuneración justa y adecuada para su bienestar y el de su familia.

Como segunda hipótesis específicas se planteó que, los contratos sujetos a régimen CAS inciden negativamente en derechos constitucionales laborales de los trabajadores de la sede de la Corte Superior de Justicia de Lima Centro, año 2021, la cual, fue corroborado por los resultados empíricos de la encuesta en la que se obtuvo una media de 4.2, concluyendo que, los encuestados están con la afirmación propuesta. Estos resultados muestran concordancia con lo afirmado por Acuña (2018) las convenciones internacionales albergan los derechos laborales reconocidos, lo cual, implica que todas las normativas de los países firmantes de dichos convenios no pueden contradecirlos, en relación con los Contratos Administrativos de Servicios, se ha determinado que estos colisionan con las garantías reconocidas en estas normativas supranacionales. Asimismo, el mencionado autor manifiesta que toda vez que la jurisprudencia tiene incongruencias, lo adecuado sería uniformizar las líneas

principales en relación con este régimen laboral, la aplicación de los principios laborales debe ser estandarizados, para una correcta protección a las legítimas demandas laborales. En el mismo sentido, Soria (2018) afirma que, con este régimen laboral, los trabajadores han sido discriminados y disminuidos en sus derechos al no tener la misma protección del trabajo que sus compañeros de labores, restringiendo las salvaguardas ante un eventual despido, generando incertidumbre en relación con la estabilidad laboral.

CAPÍTULO V: CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusión

- 5.1.1. Se pudo Identificar que, los contratos sujetos a régimen CAS incide negativamente en los derechos laborales de los trabajadores de la Sede de la Corte Superior de Justicia de Lima Centro, debido a que, mediante este contrato, el trabajador ve disminuido sus derechos laborales, protegidos en la Constitución Política del Perú. Esta afectación fue corroborada empíricamente a través de las respuestas de los encuestados.
- 5.1.2. Se pudo Determinar que, los contratos sujetos a régimen CAS incide negativamente en los beneficios laborales de los trabajadores de la Sede de la Corte Superior de Justicia de Lima Centro, debido a que, mediante este contrato, el trabajador ve disminuido los beneficios laborales que se le otorgan en relación con los trabajadores del régimen común que tienen más beneficios a pesar de que, cumplen con las mismas funciones y responsabilidades. Esta afectación fue corroborada empíricamente a través de las respuestas de los encuestados.
- 5.1.3. Se pudo determinar que, los contratos sujetos a régimen CAS incide negativamente en derechos constitucionales laborales de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima Centro, debido a que, mediante este contrato, CAS se ven discriminado con desigualdad de oportunidades, sin tener protección contra el despido arbitrario, sin que pueda ejercer en la práctica el derecho a la sindicalización, ni mucho menos a la negociación colectiva. Esta afectación fue corroborada empíricamente a través de las respuestas de los encuestados.

5.2 Recomendaciones

5.2.1. Al Congreso de la República del Perú

Se recomienda la expedición de una ley que modifique el contrato CAS en el sentido de brindar a los trabajadores los mismos beneficios y derechos que gozan los demás empleados públicos, ya que como se desprende de lo estudiado, la peor forma de injusticia es la que es aquella amparada en el derecho. Así mismo, mediante ley otorgue a servir una mayor competencia afín de que pueda Implementar en corto tiempo un solo régimen laboral en el Estado y que brinde beneficios laborales sin discriminaciones.

5.2.2. Al Poder Judicial

Que, respeten los derechos y principios laborales de los trabajadores CAS al resolver demandas laborales que Interponen los trabajadores afectados, porque los derechos laborales están protegidos por el bloque constitucional y convencional, como son la Constitución Peruana y los Tratados Internacionales.

5.2.3. Al Ministerio de Trabajo

Una Supervisión eficaz a través de sus Instancias Administrativas sobre el cumplimiento de las leyes y normas laborales en el sector público de los trabajadores CAS con respecto, entre otros, al goce de sus derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga, sin que lleguen a tomar represalias en contra de los trabajadores, realizando oportunamente Inspecciones sorpresivas sin previo aviso.

BIBLIOGRAFÍA

Acuña, J. D. (2018). *Convencionalización de la contratación administrativa de servicios*. (E. d. Pontificia Universidad Católica del Perú, Ed.) Lima, Perú. Obtenido de [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12747/ACU%
c3%91A_GONZALES_JESUS_DUFF1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12747/ACU%c3%91A_GONZALES_JESUS_DUFF1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Arévalo, J. V. (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*(3), 13-55. Obtenido de <https://doi.org/10.47308/rdpt.v3i3.2>

Arévalo, J. V. (2022). La huelga en el Derecho Laboral peruano. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 5(5), 15-49. Obtenido de <https://doi.org/10.47308/rdpt.v5i5.586>

Arias, J. L., & Covinos, M. G. (2021). *Metodología de la investigación* (1 ed.). Arequipa, Perú: Enfoques Consulting EIRL.

Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. (2017). *Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios*. Presidencia del Consejo de Ministros. Lima: Autoridad Nacional del Servicio Civil. Obtenido de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2863313/Relacionado%20con%
%20Informe%20%E2%80%9CR%C3%A9gimen%20Especial%20de%20Cont
rataci%C3%B3n%20Administrativa%20de%20Servicios%E2%80%9D.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2863313/Relacionado%20con%20Informe%20%E2%80%9CR%C3%A9gimen%20Especial%20de%20Contrataci%C3%B3n%20Administrativa%20de%20Servicios%E2%80%9D.pdf)

Ávalos, B. R. (2018). *Excepciones a la jornada de trabajo: Límites y alternativas*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Posgrado, Tesis para obtener el grado de Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Obtenido de

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14140/AVALOS_RODR%c3%8dGUEZ_BRIAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Biro, R. R., Gallardo, F. O., Huamán, C. V., & Rosales, A. S. (2019). *Afiliación y no afiliación sindical*. Lima: Graduate School of Business, Tesis para obtener el grado de Maestro en Organización y Dirección de Personas. Obtenido de https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1565/2019_MAO DP_16-2_03_T.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Carruitero, F. L., & Benites, T. V. (2021). *Guía de Investigación en Derecho: Proyecto de tesis y tesis a nivel de posgrado* (1 ed.). Trujillo, Perú: Fondo Editorial de la universidad Privada Antenor Orrego.

Cedeño, A. E., & Coronel, E. E. (2020). *Limitaciones al Derecho Laboral en el Derecho Procesal Ecuatoriano*. Guayaquil, Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Derecho, Trabajo para obtener el título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14614/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-555.pdf>

Céspedes, M. M. (2019). *La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios - CAS en la Corte Superior de Lima Norte - 2017*. Lima, Perú: Universidad Nacional Federico Villareal, Escuela de Posgrado, Tesis para obtener el grado académico de Doctora en Derecho. Obtenido de <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3137/CESPEDES%20C>

AMACHO%20MARIA%20MAGDALENA%20-
%20DOCTOR.pdf?isAllowed=y&sequence=1

Cisneros, C. J. (2018). *El derecho a los permisos y licencias laborales y su armonización con el poder de dirección del empleador*. Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Facultad de Derecho, Tesis para obtener el título de Abogado. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/1180/TL_CisnerosSanchezCesar.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Condori, S. C., & Quispe, E. P. (2019). *Influencia de la jornada y el descanso laboral en la actitud frente a la familia de los conductores en la Empresa Santiago Rodríguez Banda S.A.C - Arequipa 2016*. Arequipa, Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Facultad de Ciencias Histórico Sociales, Escuela Profesional de Trabajo Social, Tesis para obtener el título profesional de Licenciadas en Trabajo Social. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9223/TScocrsa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Espinosa, E. E. (2018). La hipótesis en la investigación. *Mendive Revista de educación*, 16(1), 122-139. Obtenido de <https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/1197/pdf>

Ferro, V. D. (2019). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú* (1 ed.). Lima, Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Fuentes, D. D., Toscano, A. H., Malvaceda, E. E., Díaz, J. B., & Díaz, L. P. (2020). *Metodología de la Investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios*

prácticos en las ciencias administrativas y contables (1 ed.). Editorial de la Universidad Pontificia Bolivariana.

Haro, J. C. (2012). *Derecho del Trabajo II* (1 ed.). Lima, Perú: Fondo Editorial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Hernández, A. A., Ramos, M. P., Placencia, B. M., Indacochea, B. G., Quimis, A. J., & Moreno, L. A. (2018). *Metodología de la Investigación Científica* (1 ed.). Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.17993/CcyLI.2018.15>

Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México. (2016). *Diario de los debates del Congreso Constituyente 1916-1917* (2 ed.). Ciudad de México, Estados Unidos Mexicanos: Instituto Nacional de Estudios Históricos. Obtenido de <https://www.inehrm.gob.mx/recursos/Libros/Diariodelosdebatestomo2.pdf>

Jaramillo, M. B., & Campos, D. U. (2019). *Contratos laborales en el Perú: Dinámica y determinantes*. Lima, Perú: GRADE.

Mamani, C. M. (2016). *Tercerización laboral en el bienestar del personal contratado para servicios complementarios en ESSALUD de la Provincia de San Román - 2015*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de Trabajo Social, Escuela Profesional de Trabajo Social, Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Trabajo Social. Obtenido de <https://1library.co/document/q05vo2ly-tercerizacion-bienestar-personal-contratado-servicios-complementarios-essalud-provincia.html>

- Melgar, K. J. (2020). *La subordinación y su implicancia en la desnaturalización del contrato de locación de servicios*, Municipalidad Distrital de Santiago de Surco. Lima, Perú: Universidad Autónoma del Perú, Facultad de Ciencias Humanas, Escuela Profesional de Derecho, Tesis para obtener el título de Abogada. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1165/Melgar%20Saravia%2c%20Kiara%20Jazmin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Morales, P. C. (2021). La compensación por tiempo de servicios en los últimos veinticinco años. En S. P. Social, *Homenaje Aniversario de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (págs. 171-185). Lima, Perú: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Obtenido de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Homenaje-bodas-de-plata-full-171-185.pdf>
- Obando, E. C. (2021). Teoría del precedente constitucional y su aplicación en el caso peruano Huatuco. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 7(4), 192-219. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383911>
- Pacheco, L. Z. (2012). Los elementos esenciales del contrato de trabajo. *Revista de Derecho*, 13, 29-54. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2663/Elementos_esenciales_contrato_trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palomino, N. F. (2021). Análisis constitucional de la eliminación del régimen de Contratación Administrativa de Servicios en a la administración pública.

Revista de Derecho Público Económico, 1(1), 129-145. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.18259/dpe.2021008>

Paredes, S. S., & Mamani, G. E. (2017). *Nivel de cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital de Sachaca 2016*. Arequipa, Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Facultad de Psicología, Relaciones Industriales y Ciencias de la Comunicación, Tesis para obtener el título profesional de Licenciadas en Relaciones Industriales. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3783/Ripasisp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quintanilla, P. J. (2002). *La subordinación en el Derecho del Trabajo*. Monterrey, Estados Unidos Mexicanos: Universidad Autónoma de Nueva León, Facultad de Derecho y Criminología, Tesis para obtener el grado académico de Maestría en Derecho del Trabajo. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/1172/1/1020148437.PDF>

Ricapa, J. N. (2019). *Contrato Administrativo de Servicios -CAS- y derecho al trabajo en la Municipalidad del Distrito de Yanacancha, 2019*. Cerro de Pasco, Perú: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Tesis para obtener el título profesional de Abogado. Obtenido de http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2442/1/T026_70772022_T.pdf

f

Richter, J. (2013). El trabajo en el Derecho del Trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social* (16), 179-215. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640271007.pdf>

Rivera, A. J. (2017). *La vulneración de los Derechos Laborales por parte Tribunal Constitucional en aplicación del precedente vinculante del Expediente Nro. 5057-2013-AA/TC-CASO HUATUCO*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma, Facultad de Derecho y Ciencia Política, Tesis para obtener el título profesional de Abogado. Obtenido de <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/1122/TESIS-%20Angie%20Rivera.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rueda, S. C. (2011). *La inconstitucionalidad del Contrato Administrativo de Servicios - CAS*. Lima, Perú: Universidad de San Martín de Porres, Facultad de Derecho, Sección de Posgrado, Tesis para obtener el grado académico de Doctor en Derecho. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4412/IIJ_00001.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, E. C. (2020). *Ensayo presentado como requisito para optar al título de Especialista en Alta Gerencia*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Estudios a Distancia, Especialización en Alta Gerencia. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/35233/CASTROSA NCHEZELINA2020.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Soria, T. M. (2018). *El régimen de Contratación Administrativa de Servicios y los derechos laborales en el Perú*, Lima, Perú: Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho, Tesis para obtener el título profesional de Abogada. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31886/Soria_RT_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vásquez, J. C. (2019). *La desnaturalización de los contratos de trabajo de empleados y obreros de la Municipalidad de Nueva Cajamarca y sus implicancias jurídicas periodo 2018*. Chiclayo, Perú: Universidad Particular de Chiclayo, Facultad de Derecho y Educación, Tesis para obtener el título profesional de Abogado. Obtenido de http://repositorio.udch.edu.pe/bitstream/UDCH/513/1/T044_41073261_T.pdf

Vilela, E. A. (2019). *Distorsiones en el tratamiento de beneficios laborales: CTS, Gratificaciones legales y Asignación Familiar*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Unidad de Posgrado, Tesis para obtener el grado de Magister en Derecho con Mención en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11534/Vilela_ea.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 01. Cuestionario para encuestas

Cuestionario sobre: CONTRATO LABORAL SUJETOS A RÉGIMEN CAS Y SU INCIDENCIA EN LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA SEDE DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA CENTRO, AÑO.

INSTRUCCIONES: Estimado encuestado, muchas gracias por su tiempo, a continuación, tiene 18 afirmaciones, en las cuales, deberá marcar con un aspa (X) la alternativa que considere adecuada.

Opciones en Escala Likert:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Afirmaciones:

Nro.	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	Duración del contrato					
1	El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho de lo que es de tiempo indeterminado, establecida por la ley N°31131 como duración de contrato de los trabajadores.					
2	El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho para labores de necesidad transitoria o de suplencia, establecida por la ley N°31131 como duración temporal de los trabajadores.					

	Requisitos para su celebración				
3	El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho de requerimiento realizado por la dependencia usuaria, como requisito para celebración de contrato de los trabajadores.				
4	El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho a la existencia de disponibilidad presupuestaria, como requisito para la celebración de contrato de los trabajadores.				
	Extinción del Contrato				
5	El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho a la estabilidad laboral por expresión de causa disciplinaria, establecida por la ley N°31131 como decisión unilateral para extinguir el contrato de los trabajadores.				
6	El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho relativa a la capacidad del trabajador y debidamente comprobada, establecida por la ley N°31131 como extinción del contrato de los trabajadores.				
	Beneficios Laborales				
7	El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el pago de beneficio social de los trabajadores.				
8	El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el pago de gratificación de los trabajadores.				
9	El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el descanso físico remunerado de los trabajadores.				

10	El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el bono de escolaridad de los trabajadores.					
11	El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta la licencia con goce de haber de los trabajadores.					
12	El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el pago de la CTS de los trabajadores.					
13	El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta la Indemnización por despido arbitrario de los trabajadores.					
	Derechos Constitucionales Laborales					
14	El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación de los trabajadores.					
15	El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el principio de protección contra el despido arbitrario de los trabajadores					
16	El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho de sindicalización de los trabajadores.					
17	El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho de negociación colectiva de los trabajadores.					
18	El Contrato sujetos a régimen CAS, afecta el derecho de huelga de los trabajadores.					

Anexo 02. Resultados de la encuesta

	Variable X						Variable Y											
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
Encuestado01	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
Encuestado02	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
Encuestado03	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuestado04	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuestado05	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
Encuestado06	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuestado07	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
Encuestado08	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
Encuestado09	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
Encuestado10	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4
Encuestado11	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4
Encuestado12	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4
Encuestado13	4	5	5	3	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4
Encuestado14	4	5	4	3	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4
Encuestado15	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3
Encuestado16	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
Encuestado17	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3
Encuestado18	5	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	3	4
Encuestado19	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3
Encuestado20	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	3
Encuestado21	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4
Encuestado22	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4
Encuestado23	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	3	5	5	4	4	4
Encuestado24	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4
Encuestado25	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	4	3	4
Encuestado26	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4
Encuestado27	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4
Encuestado28	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4
Encuestado29	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4
Encuestado30	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4
Encuestado31	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
Encuestado32	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4
Encuestado33	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4
Encuestado34	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4
Encuestado35	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4
Encuestado36	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4
Encuestado37	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5
Encuestado38	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5
Encuestado39	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4
Encuestado40	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5
Encuestado41	5	4	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5
Encuestado42	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	5
Encuestado43	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4
Encuestado44	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
Encuestado45	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5
Encuestado46	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5
Encuestado47	5	4	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4
Encuestado48	5	4	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4
Encuestado49	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5
Encuestado50	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4

Anexo 03. Matriz de Consistencia

CONTRATO LABORAL SUJETOS A RÉGIMEN CAS Y SU INCIDENCIA EN LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA SEDE DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA CENTRO, AÑO 2021

Problema Principal	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Dimensiones e indicadores	Metodología
¿Cómo incide los contratos sujetos a régimen CAS en los derechos laborales de los trabajadores de la sede de la Corte Superior de Justicia de Lima Centro, año 2021?	Identificar la forma en que los contratos sujetos a régimen CAS incide en los derechos laborales de los trabajadores de la sede de la Corte Superior de Justicia de Lima Centro, año 2021.	Los contratos sujetos a régimen CAS incide negativamente en los derechos laborales de los trabajadores de la sede de la Corte Superior de Justicia de Lima Centro, año 2021.	Variable independiente (X) Contrato Laboral sujetos a régimen CAS.	1. Duración del contrato – Es de tiempo indeterminado. – Para labores de necesidad transitoria o de suplencia 2. Requisitos para su celebración	Enfoque: Cuantitativa Diseño: Experimental puro – correlacional. Nivel: Correlacional. Tipo:

Primer Problema Específico	Primer Objetivo Específico	Primera Hipótesis Específicas		<ul style="list-style-type: none"> – Requerimiento realizado por la dependencia usuaria. – Existencia de disponibilidad presupuestaria. <p>3. Extinción del Contrato</p> <ul style="list-style-type: none"> – Expresión de causa disciplinaria – Relativa a la capacidad del trabajador y debidamente comprobada. 	<p>Básica</p> <p>Población y muestra: La población está compuesta por 150 abogados, jueces y personal administrativo de los juzgados laborales, con lo cual la muestra estuvo conformada por 50 encuestados.</p>
<p>¿Cómo incide los contratos sujetos a régimen CAS en los beneficios laborales de los trabajadores de la sede de la Corte Superior de Justicia de Lima Centro, año 2021?</p>	<p>Establecer la forma en que los contratos sujetos a régimen CAS incide en los beneficios laborales de los trabajadores de la sede de la Corte Superior de Justicia de Lima Centro, año 2021.</p>	<p>Los contratos sujetos a régimen CAS incide negativamente en los beneficios laborales de los trabajadores de la sede de la Corte Superior de Justicia de Lima Centro, año 2021.</p>			

Segundo Problema Específico	Segundo Objetivo Específico	Segunda Hipótesis Específicas	Variable dependiente (Y)	1. Beneficios Laborales	Técnica e Instrumento:
<p>¿Cómo incide los contratos sujetos a régimen CAS en Derechos Constitucionales Laborales de los trabajadores la sede de la Corte Superior de Justicia de Lima Centro, año 2021?</p>	<p>Determinar la forma en que los contratos sujetos a régimen CAS incide en Derechos Constitucionales Laborales de los trabajadores de la sede de la Corte Superior de Justicia de Lima Centro, año 2021</p>	<p>Los contratos sujetos a régimen CAS inciden negativamente en Derechos Constitucionales Laborales de los trabajadores de la sede de la Corte Superior de Justicia de Lima Centro, año 2021</p>	<p>Derechos Laborales de los trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Pago de beneficio social. – Pago de gratificación – Descanso físico remunerado – Bono de escolaridad – Licencia con goce de haber – Pago de CTS – Indemnización por despido arbitrario 	<p>Encuesta</p> <p>Cuestionario de encuesta en Escala Likert</p> <p>Métodos:</p> <p>Análítico, sistemática y deductivo.</p> <p>Técnica para el procesamiento de datos: Excel y el programa</p>

				<p>2. Derechos</p> <p>Constitucionales Laborales</p> <ul style="list-style-type: none">– Igualdad de oportunidades sin discriminación– Protección contra el despido arbitrario– Derecho de sindicalización– Derecho de negociación colectiva– Derecho de huelga	estadístico SPSS v.26.
--	--	--	--	---	------------------------