

Ruben_TESIS UNFV - DERECHO.docx

por RUBEN ANTONY TORRES PRINCIPE

Fecha de entrega: 24-oct-2024 09:32a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2495871613

Nombre del archivo: Ruben_TESIS_UNFV_-_DERECHO.docx (2.38M)

Total de palabras: 12239

Total de caracteres: 69954



8
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

IRRENUNCIABILIDAD DEL **DERECHO A LA** ESTABILIDAD LABORAL DE **LOS**
TRABAJADORES CAS **DE LA** MUNICIPALIDAD DISTRITAL **DE** SAN MIGUEL,
2021-2023

8
Línea de Investigación:

Procesos jurídicos y resolución de conflictos
Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

Autor:

Torres Príncipe, Ruben Antony

Asesor:

Jurado:

2
Lima- Perú

2024

ÍNDICE

ÍNDICE	2
RESUMEN	5
ABSTRACT	6
I. INTRODUCCIÓN	7
1.1. Descripción y formulación del problema	7
1.1.1. Descripción del problema	7
1.1.2. Formulación del problema	9
1.2. Antecedentes	10
1.2.1. Antecedentes nacionales	10
1.2.2. Antecedentes internacionales	11
1.3. Objetivos	12
1.3.1. Objetivo general	12
1.3.2. Objetivos específicos	12
1.4. Justificación	13
1.4.1. Justificación teórica	13
1.4.2. Justificación práctica	13
1.4.3. Justificación metodológica	13
1.4.4. Justificación social	13
1.5. Hipótesis	14
1.5.1. Hipótesis general	14
1.5.2. Hipótesis específicas	14
II. MARCO TEÓRICO	15
2.1. Bases teóricas de la investigación	15
2.1.1. Capítulo primero: Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).....	15

	3
2.1.2. Capítulo segundo: ¹ Principio de Irrenunciabilidad de Derechos	
Laborales.....	20
2.1.3. ² Capítulo tercero: Estabilidad laboral	27
III. MÉTODO	38
3.1. ³⁶ Tipo de investigación	38
3.1.1. Nivel de investigación.....	38
3.1.2. Diseño de investigación	38
3.1.3. Enfoque	38
3.2. ² Ámbito temporal y espacial	39
3.2.1. Ámbito temporal	39
3.2.2. Ámbito espacial	39
3.3. Variables	39
3.4. Población y muestra	39
3.5. Instrumentos.....	41
3.6. Procedimientos.....	41
3.7. Análisis de datos	42
3.8. Consideraciones éticas	42
IV. RESULTADOS	43
V. DISCUSION DE RESULTADOS	55
VI. CONCLUSIONES.....	59
VII. RECOMENDACIONES	60
ANEXOS	⁶ Error! Bookmark not defined.
Anexo A. Matriz de consistencia	Error! Bookmark not defined.
Anexo B. Guía de entrevista	Error! Bookmark not defined.

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Muestra de análisis de 08 trabajadores que laboren ¹ en la Municipalidad Distrital de San Miguel	400
³¹ Tabla 2 Resultados del objetivo general	4646
Tabla 3 Resultados del objetivo específico 1	49
Tabla 4 Resultados del objetivo específico 2	52

RESUMEN

Este estudio parte del problema: ¿Cómo se manifiesta la irrenunciabilidad del derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores que pertenecen al régimen CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023?; objetivo general: Analizar cómo se manifiesta la irrenunciabilidad del derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023; hipótesis: La irrenunciabilidad del derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023 se manifiesta a través de la implementación y cumplimiento de las disposiciones legales establecidas en la Ley N.º 31131 y otras normativas relacionadas, las cuales garantizan que los contratos administrativos de servicios (CAS) sean de carácter indefinido y que los trabajadores solo puedan ser cesados por causa justificada. Como metodología: investigación con enfoque cualitativa, de tipo básico y de diseño no experimental, donde se aplicó la técnica entrevista e instrumento guía entrevista a 08 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel. Los resultados se tuvieron que el régimen CAS no respeta plenamente el derecho a la estabilidad laboral. Estos contratos son de carácter temporal y pueden terminarse unilateralmente sin causa justificada, lo que va en contra de la protección contra despidos arbitrarios. Se concluye que la naturaleza temporal del contrato CAS contradice el principio de estabilidad laboral, considerando que estos poseen una duración de carácter determinado en el tiempo.

PALABRAS CLAVE: Estabilidad laboral, régimen CAS, irrenunciabilidad de derechos laborales, contrato laboral, derecho a la no discriminación.

ABSTRACT

This study starts from the problem: How is the non-waivable right to job stability manifested in CAS workers of the San Miguel District Municipality during the period 2021-2023?; General objective: To analyze how the non-waivable right to job stability is manifested in CAS workers of the San Miguel District Municipality during the period 2021-2023; Hypothesis: The non-waivable right to job stability in CAS workers of the San Miguel District Municipality during the period 2021-2023 is manifested through the implementation and compliance with the legal provisions established in Law No. 31131 and other related regulations, which guarantee that administrative service contracts (CAS) are indefinite and that workers can only be terminated for justified cause. As a methodology: qualitative research ² approach, basic type and non-experimental design, where ¹³ the interview technique and interview guide instrument were applied to 08 ¹⁴ workers of the District Municipality of San Miguel. The results showed that ¹³⁵ the CAS regime does not fully respect the right to job stability. These contracts are temporary and can be terminated unilaterally without justified cause, which goes against the protection against arbitrary dismissals. ¹⁴ It is concluded that the temporary nature of the CAS contract contradicts ¹³⁵ the principle of job stability, since these contracts have a determined duration and ¹³⁵ do not offer the possibility of becoming indefinite.

KEYWORDS: Job stability, CAS regime, non-waivable labour rights, employment contract, right to non-discrimination.

I. INTRODUCCIÓN

¹ El régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en Perú ha generado debates y críticas desde su implementación, principalmente por la ¹ inestabilidad laboral que impone a los trabajadores bajo esta modalidad. La controversia se centra en la tensión entre dos elementos clave: por un lado, el principio ⁴ constitucional que garantiza la irrenunciabilidad de los derechos laborales, además de su naturaleza temporal.

Esto suscita preguntas sobre ¹²¹ la constitucionalidad del régimen CAS y su alineación con los derechos laborales fundamentales. La falta de estabilidad laboral impacta a miles de ¹²³ trabajadores del sector público, quienes se encuentran en una situación vulnerable ante la posibilidad de perder su empleo sin las protecciones que ofrecen otros regímenes laborales.

Por el problema principal radica en la aparente contradicción entre ⁷⁰ el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, protegido por la Constitución, y la naturaleza temporal del régimen CAS. Por lo que se advierte que los trabajadores viven en un estado de incertidumbre laboral, sin la estabilidad que poseen otros empleados del sector público.

¹⁴ 1.1. Descripción y formulación del problema

1.1.1. Descripción del problema

A nivel internacional, se advierte que hay una preocupación por la Organización abajo (en adelante, OIT), dado que este organismo ha establecido estándares y principios mínimo para desarrollar a modo de garantías las condiciones laborales justas y equitativas que puedan desarrollarse de la manera más eficiente en salvaguarda ¹⁹ a los derechos laborales de los trabajadores.

En diversas ocasiones se observa que los derechos laborales no están debidamente protegidos o fiscalizados, permitiendo a los empleadores imponer condiciones laborales precarias. Estas situaciones incluyen salarios bajos, jornadas laborales excesivas y la ²⁹ falta de

medidas de seguridad en el lugar de trabajo,⁷⁶ lo que coloca a los trabajadores en una posición de vulnerabilidad frente a la protección de sus derechos.

Otro problema significativo es la discriminación que enfrentan ciertos grupos de trabajadores, como mujeres y minorías étnicas, lo cual genera desigualdad de género y discriminación. Estas prácticas limitan sus oportunidades de desarrollo profesional y económico en la situación que se establece la exclusión de grupos por ámbito laboral.

¹¹³ El sistema de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) representa una modalidad contractual particular dentro del ámbito gubernamental peruano. Si bien su concepción original apuntaba a satisfacer requerimientos transitorios de las instituciones estatales, con el tiempo se ha convertido en un mecanismo de contratación habitual.

Los empleados sujetos a este régimen gozan de determinados derechos y prestaciones, aunque experimentan restricciones considerables en contraste con otras formas de vinculación laboral en el sector público.⁸⁴

Uno de los principales problemas del régimen CAS es la renovación constante de los contratos, que no pueden exceder el año fiscal, lo que genera incertidumbre sobre la estabilidad laboral, especialmente ante cambios de gestión en las municipalidades. Aunque los ⁵ trabajadores CAS tienen derecho a una remuneración, jornada laboral máxima, descanso semanal, tiempo de refrigerio, aguinaldos, licencias por maternidad y paternidad, y seguridad social, carecen de beneficios clave ⁵ como la compensación por tiempo de servicios (CTS), gratificaciones, estabilidad laboral absoluta y participación en utilidades. Además, en algunos casos, los contratos CAS se desnaturalizan cuando se utilizan para cubrir necesidades permanentes en lugar de transitorias, lo que lleva a que los trabajadores soliciten reconocerse como empleados a plazo indeterminado.

En cuanto al ¹ principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, que incluye el derecho a la estabilidad laboral, se establece ¹⁷ que los trabajadores no pueden renunciar a sus

derechos reconocidos en la Constitución, tratados internacionales y leyes vigentes, bajo presión del empleador.

Por consiguiente, Barroso et al. (2022) comentan que en el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, el Estado debe velar por el respeto y hacer cumplir el derecho de la dignidad humana, por cuanto esta situación se convierte en una situación de garantía constitucional en el marco de los derechos laborales de los trabajadores para hacer posible en que pueda acceder a una plena conceptualización de sus derechos laborales.

En un plano más nacional, en palabras de, Garcés (2022) se comenta que sobre la irrenunciabilidad de los derechos, lo que queda traducida en una simple práctica por la que no siempre se cumple este principio efectivamente, debido a la existencia de la precarización laboral que recorre en las condiciones por las que trabajan las personas que, en mayoría de las veces, únicamente quedan supeditadas a las indicaciones que le mencionan los empleadores, sin que haya una mínima expresión de los derechos.

1.1.2. Formulación del problema

Problema general

PG. ¿Cómo se manifiesta la irrenunciabilidad del derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023?

Problemas específicos

PE.1. ¿Qué mecanismos legales y administrativos existen para proteger la estabilidad laboral de los trabajadores CAS en la Municipalidad Distrital de San Miguel?

PE.2. ¿Cómo afecta la falta de estabilidad laboral a la calidad de vida y desempeño laboral de los trabajadores CAS?

² 1.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedentes nacionales

Charagua (2022) sostuvo ¹⁷ en su análisis detallado sobre cómo la contratación administrativa de servicios afecta el derecho a la estabilidad laboral en el Perú. De tal manera, el análisis realizado sugiere que los empleados contratados por CAS gozan de una estabilidad laboral limitada. Como resultado de esta investigación, se propone la creación de una nueva legislación que establezca la permanencia indefinida de aquellos contratos CAS, en los cuales se haya superado el año ininterrumpido.

Calcina (2021) en su estudio sostuvo en una revisión detallada de la jurisprudencia y los cambios legislativos que han afectado la estabilidad laboral, destacando la influencia de la sentencia ⁸¹ vinculante del Tribunal Constitucional en el caso Huatuco (EXP. N.º 05057-2013-PA/TC). Se concluyó que el análisis del ³² artículo 27º de la Constitución reveló que este ofrece una salvaguarda parcial. Esta tutela no es absoluta, sino que se encuentra restringida y supeditada a ciertos requisitos, entre los que destaca la necesidad de haber ingresado al puesto mediante un proceso de selección abierto y competitivo.

Llulluy (2022) en su estudio argumentó que el examen minucioso de cómo la falta de cumplimiento de las causas de despido impacta la estabilidad laboral es crucial. El estudio proporciona una perspectiva clara sobre la relación entre la seguridad en el empleo y el marco legal, enfatizando la importancia de los contratos de trabajo indefinidos. Se concluyó que la permanencia en un puesto de trabajo se ve amenazada cuando no se respetan las causales de despido establecidas en la normativa. Además, se señala que la estabilidad laboral implica que las contrataciones deben ser indefinidas o permanentes.

Castro y Torres (2022) en su estudio argumentó que es fundamental transformar ¹ los ¹⁹ contratos CAS hacia regímenes laborales que ofrezcan estabilidad, garantizando así la protección de los derechos laborales y los beneficios sociales. Esto podría tener un impacto en

futuras reformas legislativas y políticas laborales en el país. El examen del régimen laboral CAS, muestra una situación que resulta determinante en el momento de la relación laboral.

Reyes (2023) en su estudio sostuvo que, la Constitución peruana obliga al Estado a que pueda satisfacer con carácter inmediato los derechos laborales, así como los beneficios sociales de los trabajadores, siguiendo la aplicabilidad del principio irrenunciabilidad de derechos laborales. Por eso, se sugiere una conexión entre el principio aludido y el derecho laboral de los trabajadores.

² 1.2.2. Antecedentes internacionales

Jiménez (2020) en estudio sostuvo que cómo las medidas legales y ministeriales adoptadas durante la emergencia sanitaria han modificado la normativa laboral, a menudo en detrimento de los trabajadores. Además, el trabajo proporciona una base teórica y doctrinaria sobre el despido intempestivo. Se establece que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en Ecuador, promulgada como respuesta a la crisis pandémica, ha demostrado tener repercusiones significativamente negativas para los trabajadores del país.

Ramos (2020) en su estudio sostuvo que sugiere derogar el numeral 3 del artículo 173 y modificar el artículo 192 para extender el plazo de reclamación por despido intempestivo debido a un cambio de ocupación. Esta reforma busca garantizar de manera más efectiva el derecho a la estabilidad laboral, protegiendo a los trabajadores de prácticas arbitrarias por parte de los empleadores y asegurando que cualquier cambio en las condiciones laborales sea consensuado y justificado. Se concluyó que la investigación ha determinado que la modificación unilateral de las funciones laborales por parte del empleador, sin la venia del trabajador.

Medina (2021) en su estudio sostuvo que, el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales es un mecanismo necesario para salvaguardar la integridad de los trabajadores, por lo que, ante la existencia de una controversia generada en un determinado

momento, se establece sobre la posibilidad de los derechos aludidos sean enmarcados. Se estableció que este principio posee una notable relevancia, por cuanto a que se permite normar los derechos laborales que han sido adquiridos por el trabajador debido a su situación laboral.

Duque (2023) en estudio sostuvo que, los derechos laborales son de notable importancia para la vida de los trabajadores a partir de la conceptualización del derecho laboral. Se concluyó ⁸⁹ que el trabajo es un derecho fundamental que merece una debida protección jurídica, por el que se destaca el derecho y garantía de igualdad de condiciones en los trabajadores sin discriminación.

Calderón (2022) en su estudio sostuvo esto vulnera el principio de estabilidad laboral, que es un pilar fundamental del derecho al trabajo. La estabilidad permite al trabajador tener certeza de su fuente de ingresos y desarrollar un proyecto de vida. Por lo tanto, se debe modificar este contrato para que no vulnere sus derechos y se respete la progresividad ⁴ de los derechos laborales consagrada en la Constitución. Este principio se erige como un pilar fundamental del derecho al trabajo, puesto que su aplicación brinda al empleado la confianza y seguridad de conservar su puesto de manera permanente.

¹ 1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

OG. ¹³ Analizar cómo se manifiesta la irrenunciabilidad del derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

²⁴ 1.3.2. Objetivos específicos

OE.1. ³ Analizar qué mecanismos legales y administrativos existen para proteger la ¹¹ estabilidad laboral de los trabajadores CAS en la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

OE.2. Analizar cómo afecta la falta de estabilidad laboral a la calidad de vida y desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica.

Esta investigación se justifica teóricamente porque permitirá profundizar en el análisis del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales y su aplicación en el caso específico de los trabajadores bajo el régimen CAS en la entidad mencionada. Además, contribuirá a esclarecer el alcance del derecho a la estabilidad laboral reconocido en la legislación peruana y en los instrumentos internacionales de derechos humanos.

1.4.2. Justificación práctica.

La investigación tiene una justificación práctica porque sus resultados podrán utilizarse para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores CAS.

1.4.3. Justificación metodológica.

Esta investigación utilizará un procedimiento con enfoque cualitativo, aprobado por la comunidad científica, estableciéndose la aplicación de la técnica entrevista e instrumento guía entrevista a los servidores públicos sujetos al régimen CAS.

1.4.4. Justificación social.

El estudio tendrá una relevancia social al abordar un problema que afecta a un sector importante de trabajadores públicos municipales, quienes se encuentran en una situación de precariedad laboral debido a la falta de estabilidad en sus puestos de trabajo bajo el régimen CAS. Al determinar si el derecho a la estabilidad laboral es irrenunciable para estos trabajadores.

75

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

HG. La irrenunciabilidad del derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023 se manifiesta a través de la implementación y cumplimiento de las disposiciones normativas establecidas en la Ley N.º 31131 y otras normativas relacionadas, las cuales garantizan que los contratos administrativos de servicios (CAS) sean de carácter indefinido y que los trabajadores solo puedan ser cesados por causa justificada.

1.5.2. Hipótesis específicas

HE.1. Factores como la comunicación organizacional y el apoyo institucional influyen significativamente en la percepción de la irrenunciabilidad del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

HE.2. La política de estabilidad laboral tiene un impacto positivo en la motivación y desempeño de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

8 II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas de la investigación

2.1.1. Capítulo primero: Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS)

100 2.1.1.1. Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS)

A. Definición:

El régimen CAS, se caracteriza por ser una modalidad de contratación utilizada por entidades del sector público para cubrir necesidades específicas y temporales de personal. A diferencia del trabajador en régimen general, del régimen CAS carecen de ciertos beneficios laborales y su vínculo contractual puede renovarse o finalizarse de manera discrecional. Estas particularidades definen el marco en el que se desenvuelven las relaciones laborales sujetas al CAS en el Perú (Benavente et al., n.d.; Jiménez y Rendon, 2023).

B. Importancia:

Este régimen se implementó en Perú con el objetivo de regular la contratación de personal en el sector estatal bajo un esquema que se diferenciara de los regímenes laborales tradicionales. Este régimen surgió como una respuesta a la necesidad de flexibilizar y modernizar la administración pública, considerando de manera más ágil y con menos restricciones que los regímenes anteriores, como el de Locación de Servicios (SNP) y el Régimen Laboral Privado (D.L. 728) (Aguinaga Saavedra, 2021; Palomino Fernández, 2021).

130 a. Derechos y beneficios de los trabajadores CAS

Los trabajadores que pertenecen al régimen CAS tienen ciertos derechos y beneficios, aunque estos son limitados en comparación con otros regímenes laborales. Entre los derechos reconocidos se encuentran:

- 1 Remuneración: Los trabajadores CAS tienen derecho a una remuneración por los servicios prestados, aunque esta no siempre incluye beneficios adicionales como gratificaciones o bonificaciones.

- Vacaciones: Tienen ¹⁰⁴ derecho a un periodo de vacaciones remuneradas, aunque este puede ser menor en comparación con otros regímenes laborales.
- Seguridad Social: ⁶³ Están afiliados al sistema de seguridad social, lo que les permite acceder a servicios de salud y pensiones.
- Derecho a la No Discriminación: La normativa establece que no debe haber discriminación en la contratación y condiciones laborales de los trabajadores CAS (Aguinaga Saavedra, 2021; Palomino Fernández, 2021)

¹ C. Estabilidad laboral en el régimen CAS

Uno de los elementos más discutidos ¹ del régimen CAS es la estabilidad laboral. A diferencia ¹ de otros regímenes laborales, los trabajadores CAS no gozan de una estabilidad laboral plena. Esto significa que pueden despedirse con mayor facilidad y sin las mismas garantías que otros trabajadores del sector público.

Durante el COVID-19, esta falta de estabilidad se hizo aún más evidente, especialmente entre el personal de salud, quienes enfrentaron despidos y condiciones laborales precarias a pesar de estar al frente de la defensa contra el virus. La Ley N.º 31131, aprobada en 2021, buscó eliminar el régimen aludido en su conceptualización, de manera que se advierte la alternativa para la mejora de estabilidad laboral (Aguinaga Saavedra, 2021; Palomino Fernández, 2021).

a. Beneficios y limitaciones del régimen CAS

El régimen CAS ofrece beneficios para las entidades contratantes, como la flexibilidad para contratar personal de acuerdo con necesidades específicas y temporales, sin incurrir en los costos laborales asociados a una contratación fija. Además, les permite ajustar la plantilla de trabajadores de forma ágil y eficiente.

D. Ventajas para las entidades contratantes

Las entidades contratantes se benefician del régimen CAS al poder cubrir de manera inmediata y temporal puestos de trabajo de acuerdo con necesidades específicas. Asimismo, les permite contar con personal altamente calificado para proyectos puntuales sin incurrir en los costos laborales asociados a una contratación fija. La modalidad CAS también les brinda flexibilidad para ajustar la plantilla de trabajadores de forma rápida.

E. Desventajas para los trabajadores bajo el CAS

Por otro lado, los trabajadores de este régimen enfrentan desventajas como la inestabilidad laboral, sin existir garantías de estabilidad en el empleo. Además, no gozan de beneficios sociales y laborales que sí tendrían con una contratación fija, lo que impacta en su seguridad y bienestar laboral. Asimismo, la falta de posibilidad de sindicalizarse y negociar colectivamente limita su capacidad para su defensa laboral (Benavente et al., n.d.; Jiménez y Rendon, 2023).

F. Inconstitucional de diversos artículos de la Ley N.º 31131

De acuerdo con la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el EXP 00013-2021-PI/TC, se establece la declaratoria de inconstitucionalidad de los artículos 1, 2, 3, 5 y las Disposiciones Complementarias Finales de la Ley N.º 31131, que disponían la incorporación de los trabajadores con Contrato Administrativo de Servicios (CAS) a los regímenes laborales de los decretos legislativos 276 y 728. Siendo presentado en omisiones significativas y que no se alineaban con las regulaciones internacionales y doctrinarias pertinentes (Cuba Meneses, 2023).

G. Respecto a la prohibición de crear o aumentos gastos públicos:

El TC consideró que la Ley N.º 31131 infringía el artículo 79 de la Constitución, que prohíbe a los congresistas crear o aumentar gastos públicos. La incorporación de los trabajadores CAS a otros regímenes laborales implicaba un aumento significativo en los gastos

del Estado, lo cual no estaba permitido sin la debida planificación y autorización del Poder Ejecutivo.

Sobre la base del equilibrio presupuestal, se puede destacar que la ley también violaba ⁴ el artículo 78 de la Constitución, sobre el presupuesto. También se busca incorporar otros regímenes laborales en el que se consideraba el impacto financiero y la sostenibilidad del presupuesto estatal, lo que podría desestabilizar las finanzas públicas.

También en el aspecto de la competencia del Poder Ejecutivo, se advierte que según ¹ el artículo 118, inciso 17, de la Constitución, es competencia del Poder Ejecutivo administrar la hacienda pública. La ley en cuestión no contó con el respaldo del Poder Ejecutivo. Esto significaba una usurpación de funciones por parte del Congreso, al interferir en competencias exclusivas del Ejecutivo.

No obstante, en el aspecto de los contratos indefinidos, se destaca que a pesar de la ¹²⁶ inconstitucionalidad de varios artículos de la Ley N.º 31131, ¹ el primer párrafo del artículo 4, ¹⁶ que establece que los contratos CAS son de carácter indefinido, se mantiene vigente. Esto significa que ¹⁶ los trabajadores CAS que desarrollan labores permanentes tienen ¹⁶ contratos de carácter indefinido y solo pueden ser despedidos por causa justa debidamente comprobada.

Asimismo, se establece ²³ la imposibilidad de cambio de régimen, al señalar que la declaratoria de inconstitucionalidad impide ²³ la incorporación automática de los trabajadores CAS a los regímenes laborales de los decretos legislativos 276 y 728.

En este contexto, se establece que los sindicatos y organizaciones de trabajadores pueden negociar con el gobierno en una mejora laboral para los del régimen comentado. Esto puede incluir propuestas para la transición a otros regímenes laborales o la mejora de las condiciones dentro del régimen CAS. De tal manera, el Poder Ejecutivo puede proponer nuevas políticas y reformas laborales que busquen mejorar las condiciones de los trabajadores CAS,

siempre y cuando estas propuestas respeten los principios constitucionales y cuenten con la debida planificación presupuestal.

H. Sentencias del TC

- **Sentencia 72/2022 (Expediente 02494-2021-PA/TC):**

Respecto a esta resolución el Tribunal Constitucional, en su decisión final, declaró infundada la demanda de Ayala. Concluyó que no se acreditó la vulneración de los derechos alegados y que la relación laboral se extinguió automáticamente al vencer el plazo del contrato CAS.

La magistrada Ledesma Narváez coincidió con la decisión de declarar infundada la demanda, pero criticó la constitucionalidad del Nuevo Código Procesal Constitucional (Ley N.º 31307), argumentando que se aprobó sin el debido proceso legislativo. El magistrado Espinosa-Saldaña Barrera también aceptó la decisión, pero señaló la necesidad de revisar la permanencia del régimen CAS, considerando que no cumple con los objetivos de eficiencia y meritocracia en la administración pública. Por otro lado, el magistrado Sardón de Taboada voto singularmente declarando improcedente la demanda, argumentando que el derecho al trabajo no incluye el derecho a la reposición. Contrariamente, Blume Fortini vota para declarar fundada la demanda mediante un voto singular, argumentando que se vulneró el derecho al trabajo de Ayala, ya que su relación laboral se desnaturalizó y se convirtió en una relación de carácter permanente (EXP. N.º 02494-2021-PA/TC HUAURA, 2021).

En conclusión, el TC resolvió declarar infundada la demanda de amparo presentada por Malaquías John Cristóbal Ayala contra dicha entidad, al no encontrar vulneración de derechos constitucionales.

- **Sentencia 75/2022 (Expediente 02523-2021-AA/TC):**

⁸⁰ El Tribunal Constitucional declaró infundada la demanda de la peticionante, concluyendo que no se acreditó la vulneración de los derechos alegados. Los fundamentos para esta decisión incluyeron ⁹ que la relación laboral de la demandante concluyó al vencer el plazo estipulado en su último contrato CAS el 30 de septiembre de 2019, y que esta extinción fue automática, sin afectar ningún derecho constitucional. Además, el Tribunal sostuvo que los contratos CAS son constitucionales, sin que sea necesario analizar su desnaturalización.

En conclusión, ⁵ la sentencia del Tribunal Constitucional resolvió declarar infundada la demanda de amparo interpuesta por Karin Janeth Zavaleta Grandez, al no encontrar ⁴ vulneración de derechos constitucionales en su despido. Sin embargo, la decisión incluyó diversas opiniones sobre la constitucionalidad ¹ del régimen CAS y la protección de los derechos laborales, subrayando la complejidad del caso y las diferentes interpretaciones legales (EXP. N.º 02523-2021-PA/TC AMAZONAS, 2021).

- Sentencia del Expediente 002-2010-PI/TC:

Esta sentencia se refiere a la inconstitucionalidad de una ley interpretativa y su cumplimiento entorno ⁹² a los derechos humanos. En particular, se analiza el cumplimiento de la sentencia ⁴⁶ de la C.I.D.H. en el caso Gelman, después de la declaración de inconstitucionalidad de la Ley Interpretativa 18.831 (Risso Ferrand et al., 2023). Aunque no está directamente relacionada con el régimen CAS, esta sentencia ilustra cómo ⁴ el Tribunal Constitucional aborda la inconstitucionalidad de leyes y su impacto en los derechos fundamentales.

2.1.2. Capítulo segundo: ⁵ Principio de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales

¹ 2.1.2.1. Principio de irrenunciabilidad de derechos laborales

A. Definición

Este principio es una condición fundamental para proteger la esfera privada en lo laboral y protege al trabajador incluso de situaciones donde desee renunciar a alguno de sus derechos ya establecidos dentro del Código de Trabajo u otra ley previamente establecida,

además de cualquier contrato, acuerdo o declaración jurada, independientemente de si fueron realizadas bajo presión, amenaza, manipulación o circunstancias difíciles; por tal motivo, en dichas situaciones, se optará por invalidar cualquier acción (Andrango y García, 2022).

B. Contexto de la interpretación jurídica

De la Cruz (2020) comenta que el juez es quien ejerce justicia dentro de la sociedad; sin embargo, en la función judicial en temas laborales se suelen encontrar diferentes particularidades que la hacen especial a otras áreas del derecho. Por lo tanto, la estrategia procesal a utilizar debe establecerse para defender los derechos específicos; además, en el proceso laboral existen dos fases, la etapa de conciliación y la del juicio. Por tal motivo, es importante resaltar la labor del juez, quien no solo ejerce un papel de mediador, también hace de aval durante dicho proceso.

C. Caracteres de la renuncia de los derechos laborales

Según Paucara et al. (2021) en la irrenunciabilidad se resalta que cuando una norma destaca su orden público determinado o no puede derogarse, entonces su ejecución no tiene mayor complejidad; sin embargo, en algunas ocasiones es necesario analizar cuál es el propósito de la medida. Pone como ejemplo, que en una ley donde se establece una jornada laboral máxima o un salario mínimo, entonces tiene un carácter inderogable por el papel fundamental que cumple.

D. Legislación

La legislación laboral peruana se ha actualizado mediante la promulgación de una nueva ley, la cual reemplaza a la Ley Procesal del Trabajo previa, dentro de la Ley N.º 29497 (2010) se plantea la posibilidad de llegar a un acuerdo conocido como conciliación o transacción y se puede dar en cualquier momento previo a la emisión de una sentencia definitiva en la corte. En este proceso, el juez tiene la facultad de recomendar a las partes la búsqueda de una conciliación, sin que ello implique el favorecimiento de una de las partes, ni

que lo manifestado durante dicho proceso se considere como una confesión. En caso de que las partes comparezcan ante el juzgado con un acuerdo para poner fin al litigio, se le otorgará un tratamiento preferencial al mismo. Sin embargo, dicho acuerdo solo será válido si cumple con algunos requisitos que se establecen para garantizar que no se están renunciando a derechos fundamentales de una de las partes, esto basándose en las normativas que permitan la conciliación, siempre y cuando el titular del derecho esté de acuerdo con lo estipulado; además, para realizar el acuerdo es imprescindible la presencia del abogado que representa al demandante ya que se necesita dentro de este proceso.

E. Doctrinas teóricas

a) Teoría de la irrenunciabilidad de derechos

La teoría de la irrenunciabilidad de derechos laborales existe con el fin de salvaguardar a los trabajadores, los cuales no pueden bajo ningún término legal renunciar de manera voluntaria a beneficios y garantías previamente estipuladas por la legislación laboral y los acuerdos colectivos vigentes. Esta doctrina afirma que algunos derechos, tales como el de vacaciones remuneradas, el salario mínimo y los períodos de descanso, en lo que conlleva el bienestar. De esta manera, ante cualquier intento de renunciar a dichos derechos se considera no válido desde un punto de vista legal, ya que lo que se busca es proteger a los trabajadores ante la posibilidad de existir algún abuso por parte de sus empleadores y garantizar condiciones laborales justas y equitativas (Paucara et al., 2021).

b) Teoría de la flexibilización laboral

La teoría de la flexibilización laboral, cuyo origen yace en Europa, implica una revisión general de las leyes laborales existentes, esto con el fin de reducir los niveles de protección otorgados a los trabajadores por estas normas. Esto indica la necesidad de cambiar un componente, como la legislación laboral, el cual debe ser adaptado a diferentes circunstancias; sin embargo, su complejidad radica en que esta flexibilidad no se propone para una mejora

dentro de los derechos laborales ya establecidos por dichas normas, sino que tiende a priorizar principalmente los intereses empresariales (Paucara et al., 2021).

c) Teoría de los derechos patrimoniales y de libre disposición renunciables

Según la doctrina jurídica se reconocen dos formas de identificar lo que puede ser objeto de negociación o acuerdo: el enfoque genérico y el enfoque por exclusión. El enfoque genérico indica si es posible llegar a acuerdos sobre aquellos derechos patrimoniales relacionados con bienes que estén legalmente disponibles para el comercio. Por otro lado, la clasificación por el enfoque de exclusión busca precisar qué materias no son objeto de negociación o transacción (Durán et al., 2020).

d) Teoría de derechos adquiridos y teoría de los hechos cumplidos

Se muestra una clara preocupación por asegurar las posiciones legales individuales frente a las facultades del Estado al modificar las leyes; sin embargo, este principio también debe mantener un equilibrio con la necesidad de ajustar el orden jurídico a las dinámicas y exigencias cambiantes de las sociedades modernas. En este sentido, el desafío radica en hallar un equilibrio entre la defensa de los derechos adquiridos, así como la capacidad de la ley para responder de manera efectiva tanto a las nuevas necesidades emergentes como a los cambios sociales (López, 2021).

F. Jurisprudencia del Tribunal Constitucional

• STC 2906-2002-AA/TC

La sentencia reconoce que la Constitución protege al trabajador incluso respecto de sus propios actos, cuando pretenda renunciar a derechos y beneficios que le corresponden por mandato constitucional y legal. Esto busca evitar que por desconocimiento, ignorancia o bajo amenaza, coacción o violencia, el trabajador se vea perjudicado.

El Tribunal hace una distinción importante entre la rebaja de categoría, la rebaja de sueldo y la rotación del trabajador. Considera que la rebaja de categoría y de sueldo son hechos

inaceptables ³³ que contradicen el artículo 23 de la Constitución y el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales.

Sin embargo, la sentencia aclara que no todo el contenido de la solicitud y acta firmadas por el trabajador son nulas, sino solo las partes contrarias a la Constitución y la ley. Por lo tanto, se considera válido el traslado del trabajador a otra área dentro de su categoría, al haber manifestado su disposición a ello.

- **STC 09-2004-AA/TC**

¹⁴ El Tribunal Constitucional reafirma que los tratados internacionales sobre derechos humanos tienen rango constitucional en el ordenamiento jurídico peruano.

Se establece que los ⁷² jueces nacionales están obligados a interpretar los derechos fundamentales de conformidad con los tratados internacionales de derechos humanos y la jurisprudencia de los tribunales internacionales competentes en esa materia.

El Tribunal señala ⁴⁵ que los jueces deben ejercer un "control de convencionalidad" entre las normas internas y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, verificando la compatibilidad de las leyes nacionales con dicho tratado.

El Tribunal ⁹⁵ establece que los jueces nacionales deben inaplicar las normas internas que sean incompatibles con la Convención Americana, dando preferencia a las disposiciones convencionales.

- ⁹ **STC 0025-2007-PI/TC**

En primer lugar, la sentencia reafirma que el sistema legal peruano ²² se rige por la teoría de los hechos cumplidos, la cual está ³⁴ consagrada en el artículo 103 de la Constitución Política del Perú. Esta teoría establece que las leyes se aplican a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes ⁵ desde el momento de su entrada en vigencia. Esto significa que ⁵ una nueva ley tiene efectos inmediatos sobre las situaciones jurídicas en curso, sin que se consideren intocables los derechos adquiridos bajo la legislación anterior.

⁹ La STC 0025-2007-PI/TC también aclara que la aplicación inmediata de una nueva ley no implica retroactividad. El Tribunal Constitucional enfatiza ⁴⁷ que las leyes no tienen fuerza ni efectos retroactivos, salvo en materia penal cuando favorecen al reo. Esta interpretación busca garantizar la seguridad jurídica y evitar que se desconozcan situaciones jurídicas consolidadas, mientras se permite la evolución del marco legal para adaptarse a nuevas realidades sociales y económicas.

El Tribunal argumenta que aferrarse a esta teoría podría impedir la aplicación de ¹¹⁹ leyes que optimicen el ejercicio de los derechos fundamentales. De esta manera, se busca un equilibrio entre la protección de ⁴ las situaciones jurídicas existentes y la necesidad de permitir que el ordenamiento jurídico evolucione y mejore.

G. Jurisprudencia de la Corte Suprema

Según Tantaleán (2020) la Corte Suprema peruana tiene un papel crucial en la interpretación y desarrollo jurisprudencial de la contravención. Aunque los fallos emitidos por la Corte Suprema no tienen un efecto vinculante formal más allá de las partes directamente implicadas en el caso particular, sí proporcionan orientación y claridad sobre la interpretación de las leyes y cómo estas se aplican en casos particulares, siendo el responsable y encargado de dicho procedimiento, así como de garantizar la uniformidad y consistencia en la jurisprudencia del país.

- Casación 863-2002- Callao

La Casación 863-2002-Callao, ⁹⁶ emitida por la Sala Transitoria Social y Constitucional de la Corte Suprema del Perú, aborda un caso sobre reintegro de beneficios sociales⁴. Aunque no se dispone de información detallada sobre el contenido específico de esta casación en los resultados de búsqueda proporcionados, podemos inferir algunos aspectos generales basados en la naturaleza de estos procesos judiciales.

En las casaciones laborales, la Corte Suprema suele examinar si las instancias inferiores han aplicado correctamente la ley en casos relacionados con derechos laborales. En este caso particular, al tratarse de un reintegro de beneficios sociales, es probable que la Corte haya analizado aspectos como el cálculo correcto de las remuneraciones, el pago de horas extras, gratificaciones, ¹³¹ compensación por tiempo de servicios (CTS) u otros beneficios que el trabajador consideraba que no se le habían pagado adecuadamente.

La importancia de esta casación radica en que ¹⁰⁹ las decisiones de la Corte Suprema en estos casos establecen precedentes y criterios de interpretación que deben ser seguidos por las instancias judiciales inferiores en casos similares. Esto contribuye a la uniformidad en ³⁷ la aplicación de la ley laboral y a la protección de los derechos de los trabajadores en el Perú.

- **Casación 1781-2005- Lima.**

Aunque los detalles específicos de la sentencia no se proporcionan en su totalidad en las fuentes disponibles, podemos inferir que la Casación 1781-2005-Lima abordó cuestiones relacionadas con derechos laborales y posiblemente con aspectos constitucionales vinculados al trabajo. Es probable que esta sentencia haya establecido criterios importantes para la interpretación de normas laborales o para la protección laboral.

Es importante destacar que las casaciones emitidas por la Corte Suprema tienen un peso significativo ¹³⁸ en el ordenamiento jurídico peruano, ya ⁸⁶ que sirven como guía para la interpretación y aplicación uniforme de las leyes en casos similares. En este sentido, la Casación 1781-2005-Lima probablemente haya sentado un precedente que ha sido utilizado en casos posteriores para resolver controversias similares o para fundamentar decisiones judiciales en materia laboral y constitucional.

- **Casación 476-2005**

En primer lugar, esta casación determina dos requisitos fundamentales para la ⁴ aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos. El primer requisito es la existencia de una relación

de trabajo. El segundo requisito es ⁷ la existencia de una norma constitucional o legal que establezca de manera ⁷ taxativa determinados derechos y beneficios sociales que tengan como ⁷ fuente dicha relación laboral.

Un aspecto crucial de esta casación es que excluye expresamente de ¹ la aplicación del principio ¹ de irrenunciabilidad a los derechos que provienen del convenio colectivo y la costumbre. Esto significa que, según esta interpretación, ¹ los derechos establecidos ¹ en convenios colectivos no gozarían ¹ de la misma protección que aquellos establecidos en la Constitución o las leyes en cuanto a su irrenunciabilidad.

⁴² Esta ⁴² decisión de la Corte Suprema ⁴² tiene implicaciones significativas ⁴² en la interpretación y ⁴² aplicación del derecho laboral peruano, ya que establece límites claros sobre qué derechos pueden considerarse irrenunciables y cuáles podrían estar sujetos a negociación o renuncia por parte del trabajador.

2.1.3. Capítulo tercero: Estabilidad laboral

¹ 2.1.3.1. Estabilidad laboral

A. Definición

La ⁹⁰ estabilidad laboral se refiere a la continuidad y seguridad que tienen los trabajadores en sus empleos, ⁹⁰ tanto en el sector formal como en el informal. Este concepto abarca la protección contra despidos injustificados, la posibilidad de acceder a beneficios laborales y la oportunidad de desarrollo profesional. La estabilidad laboral es un aspecto fundamental ¹¹¹ para ¹¹¹ el bienestar de los trabajadores y sus familias (Cueto, 2020) .

B. Naturaleza jurídica

En el marco legal de ¹ la ¹ estabilidad laboral en Perú, se destaca ⁷⁸ la Constitución Política del Perú, que ⁷⁸ reconoce el derecho a la ⁷⁸ estabilidad en el empleo. Asimismo, la Ley de Fomento del Empleo establece normas para promover el empleo estable y seguro. ³⁵ Por su parte, el ³⁵ Decreto Supremo 003-97-TR regula ³⁵ la ³⁵ estabilidad laboral y establece los casos en los que el

despido es nulo. También ²¹ la Ley de Productividad y Competitividad Laboral brinda medidas para promover y asegurar la estabilidad laboral, entre otras normativas que garantizan este derecho en el contexto peruano.

Dentro de las principales leyes y normativas que regulan ¹ la estabilidad laboral en Perú se encuentran ⁴ la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que busca promover la ²¹ estabilidad laboral y proteger al trabajador frente al despido arbitrario. Asimismo, la Ley de Fomento del Empleo establece medidas para incentivar la generación de empleo estable, seguro y de calidad (Ferrer MacGregor, 2020; Sumar y Zúñiga, 2021).

C. Importancia de la estabilidad laboral

⁴⁰ La importancia de la estabilidad laboral en el desarrollo económico y social de Perú radica en ⁸⁷ su influencia en la calidad de vida de los trabajadores, ⁵⁷ la reducción de la pobreza y la promoción de la inclusión social. Además, la estabilidad en el empleo impacta en la inversión y productividad de las empresas, lo que a su vez repercute en el crecimiento económico del país. Desde luego, esta situación es crucial para la construcción de un ambiente laboral que sea equitativo (Cueto, 2020).

D. Factores que afectan a la estabilidad laboral

- Crecimiento Económico y Estabilidad Laboral

El crecimiento económico de Perú ha mostrado una correlación positiva con la estabilidad laboral, ya que un mercado laboral en expansión tiende a generar más oportunidades de empleo y mayores garantías de permanencia en el mismo. Este fenómeno es fundamental ¹²⁴ para el desarrollo de una fuerza laboral sólida ² y el bienestar económico de la población peruana en general.

- Políticas Públicas y Programas de Empleo

Las políticas públicas y los programas de empleo implementados en Perú ² desempeñan un papel fundamental en la promoción de la estabilidad laboral. Estas iniciativas tienen como

objetivo regular el mercado laboral, brindar oportunidades de empleo sostenible y proteger los derechos de los trabajadores, contribuyendo así a la construcción de un entorno laboral más equitativo y seguro (Fernández-Altamirano et al., 2023; Varona y Gonzales, 2021; Varona-Castillo y Gonzales-Castillo, 2021).

E. Marco jurídico nacional de la estabilidad laboral

a. Constitución de 1993

La Constitución establece varios principios y derechos fundamentales que son esenciales para la estabilidad laboral. Entre los más relevantes se encuentran:

- -Derecho al Trabajo: La Constitución garantiza el derecho al trabajo, el cual es considerado un derecho fundamental. Este derecho implica no solo la posibilidad de acceder a un empleo, sino también la protección contra el despido arbitrario.
- -Protección contra el Despido Arbitrario: El artículo 27 de la Constitución establece que la ley otorga protección adecuada contra el despido arbitrario. Esto significa que los trabajadores tienen derecho a una indemnización o a la reposición en su puesto de trabajo si son despedidos sin una causa justa.
- -Derechos Fundamentales de los Trabajadores: La Constitución también reconoce otros derechos fundamentales de los trabajadores, como el derecho a una remuneración justa, a la seguridad social, y a condiciones de trabajo dignas y equitativas (Constitución Política Del Perú, 2022).

b. Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL)

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), promulgada mediante el Decreto Legislativo N.º 728, es una norma clave que regula diversos aspectos del derecho laboral en Perú. Esta ley aborda específicamente la estabilidad laboral a través de varios artículos:

- -Contratos de Trabajo: La LPCL ¹³² regula los diferentes tipos de contratos de trabajo, incluyendo ³³ los contratos a plazo fijo y los contratos indefinidos. La estabilidad laboral se ve afectada por la naturaleza del contrato, siendo los contratos indefinidos los que ofrecen mayor ⁹³ protección contra el despido.
- -Despido Arbitrario: La LPCL establece que el despido arbitrario es aquel que se produce sin ⁵⁵ una causa justa relacionada con la capacidad o conducta del trabajador, o con las necesidades de la empresa.
- ³² Indemnización por Despido Arbitrario: La ley ⁵ especifica las condiciones y el monto de la indemnización que corresponde al trabajador en caso de despido arbitrario, haciendo posible que esta suerte de indemnización sea calculada por el tiempo de servicio.
- Estabilidad Laboral: La LPCL también contempla mecanismos para garantizar la estabilidad laboral, como la obligación de las empresas de justificar adecuadamente los despidos y la posibilidad de que los trabajadores recurran a instancias judiciales para impugnar despidos injustificados.
- Multas y Sanciones: La ley establece ¹²⁷ multas y sanciones para las empresas que no cumplan con las disposiciones en lo laboral, ¹ lo que refuerza la protección de los derechos de los trabajadores

F. Jurisprudencia nacional

- **EXP. N.º 05057-2013-13A/TC**

En primer lugar, se establece que para ingresar ⁹⁸ a la administración pública como ⁹ trabajador a plazo indeterminado es requisito indispensable hacerlo mediante concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante ²² Esto busca garantizar que el acceso al empleo público se realice en base a los méritos y capacidades de las personas, como lo establece la Constitución.

Asimismo, la sentencia determina que en los casos donde se verifique ⁶ la desnaturalización de un contrato temporal o civil en una entidad pública, no podrá ordenarse ²¹ la reposición a plazo indeterminado si el trabajador no ingresó originalmente ⁹¹ por concurso público. En estos casos, solo corresponderá el pago de una indemnización por despido arbitrario.

En ese sentido, el Tribunal también establece reglas para la aplicación de este precedente, indicando que será ³² de aplicación inmediata a los procesos en trámite. Para las demandas en curso, se otorgó un plazo para que los demandantes puedan adecuarlas acreditando el requisito del concurso público, caso contrario serían declaradas improcedentes.

Adicionalmente, la sentencia dispone ³⁰ que las entidades estatales deberán imponer las sanciones que correspondan a los funcionarios o servidores que incumplieron las normas para ^{la} contratación de personal, generando situaciones de desnaturalización contractual.

En resumen, el precedente Huatuco establece criterios estrictos para el ingreso y permanencia ³² de trabajadores en el sector público, priorizando el concurso de méritos y buscando evitar la desnaturalización de contratos temporales.

- ¹⁸ **EXP. N.º 00157-2021-PA/TC**

El TC verificó ^{que} efectivamente el contrato ^{del} demandante se había desnaturalizado, pues ³ la entidad no cumplió con precisar la causa objetiva que justificara ^{la} contratación temporal. Se comprobó ³ que se infringió el supuesto previsto en el inciso "d" del artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR, por lo que ^{el} contrato debió ser considerado ^a plazo indeterminado.

Sin embargo, el Tribunal ³ aclaró que debe tenerse en cuenta lo establecido en el precedente Huatuco (Expediente 05057-2013-PA/TC), según ^{el} cual se debe verificar, ³

antes de ordenar la reposición laboral, si el demandante ingresó mediante concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada.

- **EXP. N.º 00677-2016-PA/TC**

En primer lugar, el Tribunal Constitucional determina que cualquier despido, terminación o no renovación de contrato, hostigamiento o acto de amedrentamiento que tenga por objeto la renuncia de una trabajadora embarazada, deberá presumirse y tratarse como un despido nulo cuya causa es el estado de gestación. Esto refuerza significativamente la protección contra la discriminación laboral por motivos de embarazo.

Un aspecto importante es que el Tribunal extiende la protección laboral más allá del período de gestación. Específicamente, determina que la protección especial a la trabajadora embarazada debe mantenerse hasta la culminación del período de permiso por lactancia establecido por ley. Esto reconoce que las consecuencias biológicas y las responsabilidades del embarazo continúan después del parto.

La sentencia también aborda el caso específico que dio origen a la demanda. El Tribunal observó que la entidad empleadora tenía conocimiento del estado de gestación de la trabajadora, por lo que estaba obligada a considerar su situación especial. En consecuencia, determinó que la no renovación de su contrato debía entenderse como un despido nulo motivado por su embarazo.

- **V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y las innovaciones en los casos de despido incausado y fraudulento**

El V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral es una instancia en la que se reúnen los jueces supremos laborales para unificar criterios y resolver discrepancias en la interpretación de las normas laborales. En este contexto, se han introducido innovaciones significativas en los casos de despido incausado y fraudulento. Estas

innovaciones buscan garantizar una mayor protección a los trabajadores y asegurar que los despidos se realicen conforme a la ley, evitando arbitrariedades y abusos por parte de los empleadores.

¹⁰¹
 • **IX Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral**

El acuerdo 2.1 establece ¹ que el precedente Huatuco es aplicable a los trabajadores del régimen CAS, considerando lo dispuesto en ⁷⁷ la sentencia del Tribunal Constitucional sobre la inconstitucionalidad parcial de la Ley N.º 31131. Específicamente, el precedente se aplica en tres situaciones:

A los trabajadores que firmen contratos CAS a partir del ¹² 10 de marzo de 2021, fecha de entrada en vigencia de la Ley N.º 31131.

En esencia, este acuerdo extiende ¹ la aplicación del precedente Huatuco a los trabajadores del régimen CAS, estableciendo criterios específicos sobre cuándo y a quiénes se les debe aplicar, tomando como referencia ⁸² la fecha de entrada en vigencia de la Ley N.º 31131 y la forma de ingreso de los trabajadores.

Desde luego, ⁶ se establece que el precedente Huatuco ahora es aplicable a los trabajadores CAS, lo cual representa un cambio respecto a interpretaciones anteriores que los excluían de su aplicación.

Es más, se toma ¹⁶ en cuenta el fundamento 116 de la Sentencia del Pleno N.º 979/2021 del Tribunal Constitucional sobre la inconstitucionalidad parcial de la Ley N.º 31131 para determinar ¹ la aplicación del precedente Huatuco a los trabajadores CAS.

⁴²
 • **Sentencia CIDH Caso Lagos del Campo vs. Perú**

⁶¹ El caso Lagos del Campo vs. Perú trata sobre el despido injustificado del señor Alfredo Lagos del Campo de su puesto de trabajo en la empresa Ceper-Pirelli en ⁶⁰ 1989, como consecuencia de las declaraciones que realizó durante una entrevista en la revista "La

"Razón", donde denunció presuntas irregularidades en las elecciones del Comité Electoral de la Comunidad Industrial de dicha empresa, del cual era presidente electo.

Los hechos principales son:

- Lagos del Campo fue despedido el 1 de julio de 1989 por la empresa, bajo el cargo de "faltamiento grave de palabra" en agravio del empleador, luego de haber denunciado en una entrevista el uso de "chantaje y coerción" por parte del directorio para llevar a cabo "fraudulentas elecciones".
- Tras agotar recursos internos sin éxito, la C.I.D.H. determinó que el despido constituyó una violación a los derechos de libertad de expresión (artículos 13.2 y 8.2), estabilidad laboral (artículo 26 en relación con 1.1, 13, 8 y 16), libertad de asociación (artículos 16.1 y 26 en relación con 1.1, 13 y 8) y acceso a la justicia (artículos 8.1 y 25.1 en relación con 1.1) en perjuicio de Lagos del Campo.
- La Corte desarrolló por primera vez el contenido del derecho al trabajo y la estabilidad laboral a partir del artículo 26 de la Convención, estableciendo obligaciones estatales específicas en su protección (*Caso Lagos Del Campo vs. Perú*, 2017).

G. Marco jurídico internacional de la estabilidad laboral

• Convenio sobre la Terminación del Empleo, 1982 (No. 158)

El Convenio No. 158 de la OIT establece un sistema de garantías para proteger a los trabajadores frente a la terminación de la relación de trabajo por decisión del empleador.

Este convenio busca equilibrar los intereses del empleador y del trabajador, promoviendo la seguridad en el empleo y limitando la libertad del empleador para despedir arbitrariamente. Los puntos clave del Convenio No. 158 incluyen:

- Justificación del Despido: El convenio exige que los despidos sean justificados por razones válidas relacionadas con la capacidad o conducta del trabajador, o basadas en las necesidades operativas de la empresa, establecimiento o servicio.

- Procedimientos **de** Despido: Establece procedimientos que deben seguirse antes de la terminación del empleo, incluyendo la notificación previa y la oportunidad para **que el trabajador** se defienda.
- **Protección contra el Despido Arbitrario**: Prohíbe los despidos **por** motivos discriminatorios y establece que los trabajadores no deben ser despedidos por razones como la afiliación sindical, **la participación en actividades sindicales, la presentación de quejas o la participación en procedimientos contra el empleador.**
- **Indemnización y Reintegración**: En caso de despido injustificado, el convenio prevé la posibilidad de indemnización o reintegración del trabajador (Molina, 2019; **Organización Internacional del Trabajo, 2024**)

- **Recomendación sobre la Terminación del Empleo, 1982 (No. 166):**

La Recomendación No. 166 complementa el Convenio No. 158 y proporciona directrices adicionales para la implementación de políticas y prácticas relacionadas con la terminación del empleo. Aunque no es vinculante, ofrece un marco detallado para mejorar la estabilidad laboral. Los aspectos destacados de la Recomendación No. 166 incluyen a modo de sugerencia que los empleadores consulten con los representantes laborales. Así como las medidas Alternativas al Despido: Recomienda la adopción de medidas alternativas al despido, como la reducción de horas de trabajo, la redistribución de tareas o **la formación y reciclaje de los trabajadores.**

En resumen, tanto el Convenio No. 158 como la Recomendación No. 166 de la OIT proporcionan un marco integral para la protección de la estabilidad laboral, promoviendo prácticas justas y equitativas en la terminación del empleo y buscando equilibrar los intereses de empleadores y trabajadores (Molina, 2019; Organización Internacional del Trabajo, 2024).

H. Experiencias en otros países sobre la estabilidad laboral

Chile

Ley N.º ⁶⁶ 19010: Establece normas sobre la terminación del contrato de trabajo y la estabilidad en el empleo. Esta ley regula las causales de despido y busca proteger a los trabajadores de despidos injustificados. Así también, Ley N.º 18834, Artículo 83: Garantiza ¹²⁸ a los funcionarios públicos el derecho a la estabilidad en el empleo, ascensos, y otros beneficios laborales. Y la Ley de 40 Horas Laborales: Implementada en 2024, esta ley reduce gradualmente ⁴¹ la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, cuyo aspecto esencial es la estabilidad laboral de los trabajadores (Becher, 2020).

Algunos estudios analizan la resistencia y agencia espacial-laboral de trabajadores en barrios tradicionales de Santiago frente a los cambios globalizadores, como la importación de calzado asiático en el Barrio Victoria (Sepúlveda S. et al., 2020)

Argentina

Al igual que en Perú, la reforma laboral en Argentina introdujo el "periodo a prueba" para los nuevos trabajadores, lo cual se ha considerado una violación al principio de estabilidad laboral (Arellanes y Monserrat M, 2016).

Existen experiencias de precarización laboral en sectores como los trabajadores mensajeros y cadetes de delivery que circulan en moto (Becher, 2020) .

Algunos estudios analizan las experiencias de trabajo precario y su impacto en la salud de varones de clase popular en Buenos Aires, antes y durante la pandemia COVID-19 (Solís Rodríguez y Mendoza Arvizo, 2023)

México

En México, la reforma laboral de 2012 también incluyó modificaciones que atentan contra el principio de estabilidad en el trabajo, al igual que en Argentina (Freidin et al., 2023).

Hay investigaciones que abordan la inseguridad laboral en jóvenes trabajadores de la Ciudad de México, analizando sus prácticas, estrategias y significados frente a los riesgos laborales (Alejandro Randi, 2023).

Se han estudiado las experiencias del trabajo industrial en la modalidad home office durante la pandemia COVID-19 en Ciudad Juárez (Solís Rodríguez y Mendoza Arvizo, 2023)

España

Un estudio explora cómo el peligro de pérdida de trabajo derivada de la crisis socioeconómica en España (2008-2018) afectó la participación en labores cotidianas, en el aspecto del bienestar del trabajador (Vilar-Figueira et al., 2022).

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

Respecto al **tipo de investigación**, este estudio fue de tipo básico. Su objetivo principal es enriquecer las teorías científicas para facilitar la comprensión y predicción de fenómenos naturales y otros aspectos, lo que permite avanzar en el conocimiento mediante la creación de nuevas ideas, principios y teorías. Aunque estas contribuciones pueden no ser aplicadas de inmediato, constituyen la base para el avance y desarrollo en diversas áreas. (Lozada, 2014).

3.1.1. Nivel de investigación

Sobre el **nivel de investigación**, Ochoa y Yunkor (2019) señalan que la investigación descriptiva se basa en solo en indicar la situación del momento, enfocándose a describir la realidad del suceso determinado. El presente estudio es de nivel descriptivo, respecto a la descripción de los fundamentos teóricos, en la base de la descripción por contenido.

3.1.2. Diseño de investigación

Respecto al **diseño de investigación**, Aguirre-García y Jaramillo-Echeverri (2012) comenta la investigación de diseño fenomenológico posee en su finalidad de describir y comprender una situación jurídica que se está presentando en un espacio y tiempo determinado, arribándose así hacia su respectivo análisis, dado que su objetivo parte de las características generales de la evidencia que se tiene. Por tanto, este estudio será de diseño fenomenológico, debido a que se abarca la comprensión de las variables establecidas en función de la descripción del fenómeno teórico.

3.1.3. Enfoque

En relación al **enfoque de investigación**, este será de enfoque cualitativo, cuya finalidad es buscar **la complejidad de factores que rodean a un fenómeno y la variedad de**

perspectivas y significados que tiene para los implicados para comprender el fenómeno teórico (Hernández et al., 2014).

3.2. **Ámbito temporal y espacial**

3.2.1. *Ámbito temporal*

El presente estudio se ubicado en la línea temporal del año 2024

3.2.2. *Ámbito espacial*

El presente estudio posee como ámbito espacial para llevar a cabo la aplicación del instrumento Guia Entrevista en la localidad de la Municipalidad Distrital de San Miguel

3.3. **Variables**

Variable independiente

Irrenunciabilidad del Derecho a la Estabilidad Laboral:

Esta variable se refiere a la imposibilidad legal de que los trabajadores renuncien a su derecho a la estabilidad en el empleo. Incluye aspectos legales y normativos que protegen este derecho.

Variable dependiente

Estabilidad Laboral de los Trabajadores CAS:

Esta variable mide el grado de permanencia y seguridad en el empleo de los trabajadores bajo el CAS en la Municipalidad Distrital de San Miguel. Incluye factores como la duración del empleo, la frecuencia de renovación de contratos, y la percepción de seguridad laboral por parte de los trabajadores.

3.4. **Población y muestra**

Población

La población se define como el conjunto de casos, que queda definido y delimitado para ser accesible al investigador, dado a que esta formará parte de la muestra por la cual se deberá cumplir con una serie de criterios específicos, en donde se permitirá responder claramente a

los objetivos de estudio (Arias-Gómez et al., 2016). Por lo que, la presente investigación se encontrará conformada por ¹³ trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel.

Muestra

Como muestra se abarca un subconjunto del universo seleccionado como relevante para llevar a cabo la investigación, comenzando desde un contexto general de la población definida. De esta manera, la muestra actúa como un elemento representativo de dicha población (López, 2004). Por tanto, siguiendo los criterios de inclusión establecidos por el investigador, cuya muestra fue 8 empleados que trabajen en dicha entidad.

Respecto al tipo de muestreo Mendieta (2015), comenta que la investigación de muestreo por conveniencia no experimental es fundamental, debido a que los casos son seleccionados por facilidad, haciendo posible a que estos puedan integrarse a la muestra establecida. Considerando que esta selección es de acuerdo al criterio del investigador, como parte de conveniente en el proceso especificado del estudio por el que se tiene presente el tema de investigación.

Tabla 1

Muestra de análisis de 08 trabajadores que laboren en la Municipalidad Distrital de San Miguel

MUESTRA	CRITERIOS DE INCLUSIÓN	DE CRITERIOS DE EXCLUSIÓN
08 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel	Que laboren en la Municipalidad Distrital de San Miguel Experiencia mayor a 03 años Consentimiento de brindar información	Que no laboren en la Municipalidad Distrital de San Miguel Experiencia menor a 03 años No deseen brindar información

Nota. Elaboración propia

2 3.5. Instrumentos

El presente estudio utilizará la técnica entrevista, la cual es definida como la técnica fundamental de la investigación cualitativa, en la cual se trata de lograr una conversación fluida entre el entrevistador y el sujeto de estudio, a fin de tener respuestas respecto a las interrogantes (Díaz-Bravo et al., 2013).

Respecto al instrumento de investigación Díaz-Bravo et al. (2013), señala que la investigación con Guía Entrevista, la cual es definida como el desarrollo estructural que posee una investigación respecto a la realización de las preguntas que se usarán para arribar a respuestas e información de los sujetos de estudio, cuando el entrevistador considere necesario establecer contacto y levantamiento de información para contribuir cada vez más al estudio de una situación determinada. Así pues, el presente estudio, tiene a la Guía de Entrevista estableciéndose las preguntas en función de los objetivos advertidos.

2 3.6. Procedimientos

- Recopilación de la información

En primer lugar, se realizó una revisión bibliográfica exhaustiva de fuentes primarias y secundarias relacionadas con el tema de estudio. Se consultaron libros especializados, artículos académicos, tesis y disertaciones previas sobre el régimen CAS y la estabilidad laboral en el sector público peruano.

Adicionalmente, se llevó a cabo un análisis de normativas y jurisprudencia correspondiente para destacar a profundidad el tema de investigación planteado.

85 - Procesamiento de la información

En primer lugar, se realizaron entrevistas individuales a profundidad con trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel. Estas entrevistas fueron semiestructuradas, permitiendo a los participantes expresar libremente sus experiencias, percepciones y opiniones sobre su situación laboral y el principio de irrenunciabilidad de derechos. Se seleccionó una

muestra representativa de trabajadores de diferentes áreas y antigüedad en el cargo para obtener una visión amplia del fenómeno estudiado.

Es importante destacar que durante toda la investigación se respetaron los principios éticos fundamentales. Se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes, se garantizó la confidencialidad de la información proporcionada y se respetó el derecho de los trabajadores a retirarse del estudio en cualquier momento.

La recopilación de datos se llevó a cabo de manera iterativa, permitiendo que los hallazgos iniciales informaran y refinaran las subsiguientes etapas de recolección de información. Este enfoque flexible permitió profundizar en temas emergentes y adaptar las técnicas de recolección según las necesidades de la investigación.

3.7. Análisis de datos

Se utilizó el método inductivo, el cual consta en la observación empírica y la recolección de datos concretos para identificar patrones y formular generalizaciones, haciendo posible destacar así el razonamiento inductivo, el mismo que es posible de obtenerse a través de los axiomas a partir de los sentidos y hechos particulares, lo que implica que se parte de la observación de fenómenos específicos para construir teorías generales.

3.8. Consideraciones éticas

Se utiliza el APA edición 7, además de contar con los procedimientos establecidos en la Facultad de Derecho de la UNFV, en donde presenta originalidad y autenticidad, buscando brindar un aporte por parte del tesista hacia la comunidad científica, respetándose la propiedad intelectual.

IV. RESULTADOS

El presente capítulo de resultados se procedió a describir la información recolectada a partir ² de la aplicación de la guía entrevista a partir de los objetivos abordados, siendo estos resultados los que sirven para sustentar, argumentar e interpretar.

Teniendo en cuenta así la aplicación del instrumento respecto para su uso. De tal manera, se tuvo en consideración que el instrumento guía entrevista fue sometido a validación ante un jurado experto conformado por tres personas con grado de magister los cuales manifestaron su aprobación al referido instrumento, haciendo posible así destacar que el tesista pueda llevar a cabo brindar su conformidad por aplicación del instrumento entrevista a cada uno de los especialistas en la materia, donde se pudo recabar sus experiencias y conocimientos para este estudio.

Objetivo general

Análisis:

Las personas entrevistadas coinciden en que ³ el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales se aplica en el régimen CAS, aunque de manera limitada. Señalan que los derechos otorgados por este régimen no son equiparables a los del régimen laboral general, pero se respetan ciertos derechos fundamentales.

La mayoría de las personas entrevistadas considera que el CAS no respeta plenamente ³⁰ el derecho a la estabilidad laboral. Se señala que los contratos CAS son temporales y pueden terminarse unilateralmente sin causa justificada, lo que contraviene la tutela contra despidos arbitrarios. Sin embargo, algunos mencionan que la estabilidad laboral se respeta parcialmente para los trabajadores CAS que realizaban labores permanentes a ¹ la fecha de publicación de la Ley N.º 31638 (6 de diciembre de 2022), ya que se les reconoce como trabajadores a plazo indeterminado.

Es más, algunos entrevistados mencionan que la renuncia a la estabilidad laboral puede estar motivada por el deseo de hacer carrera pública o buscar mejores oportunidades económicas, aunque esto implique perder ciertos derechos y protecciones.

En general, las opiniones reflejan una preocupación por la falta de plena ¹⁰⁸protección de los derechos laborales en el régimen CAS, aunque se reconoce que existen ciertos avances en la materia, especialmente para los trabajadores que realizan labores permanentes.

Objetivo específico 1:

Análisis:

En cuanto a los desafíos, las personas entrevistadas destacan la vulnerabilidad a despidos arbitrarios y la falta de estabilidad laboral como las principales preocupaciones. Karla Alejandra Carranza León menciona la ausencia de garantías en la renovación de contratos, mientras que Carla Lorreine Arias Medina señala que los trabajadores CAS no son reconocidos como empleados a plazo determinado, a pesar de la naturaleza de sus actividades. Ernesto Alonso Villarroel Olazábal indica que estos trabajadores pueden despedirse sin necesidad de expresar causa justa, bastando una simple carta de no renovación.

Otros desafíos mencionados incluyen la falta de protección ante terminaciones injustificadas, la desigualdad en comparación con otros regímenes laborales, y el riesgo de hostigamiento laboral por parte de los jefes de turno. También se menciona la dificultad para solicitar beneficios sindicales y aumentos de sueldo debido a limitaciones presupuestarias.

Resultados del objetivo específico 2:

Análisis:

En general, las personas entrevistadas describen una situación de inestabilidad porque se dan terminaciones contractuales sin previo aviso. Esto genera incertidumbre y estrés entre los trabajadores, afectando su capacidad para planificar a largo plazo y su estabilidad económica y emocional.

Algunos empleados, como Ernesto Alonso Villarroel Olazábal y Juan Carlos Francia Napán, mencionan que gozan de mayor estabilidad gracias a la Ley N.º 31131, que les otorgó contratos CAS indeterminados. Sin embargo, reconocen que otros trabajadores que no se beneficiaron de esta ley enfrentan una situación más precaria.

Las personas entrevistadas señalan que la falta de estabilidad laboral afecta negativamente su desempeño profesional. Carla Lorreine Arias Medina menciona que el temor constante al despido y la sensación de discriminación pueden desmotivar a los trabajadores y disminuir su sentido de pertenencia a la institución. Karla Alejandra Carranza León añade que esto puede reducir la motivación, la productividad y la concentración en el trabajo.

Algunos empleados, como Evelyn Maribel Tantachuco Vásquez, destacan la falta de beneficios laborales y la dificultad para adquirir bienes necesarios para sus familias debido a la incertidumbre de sus contratos. Luisa María Philipps Velarde señala que los períodos cortos de empleo pueden afectar negativamente las perspectivas de carrera a largo plazo. Sin embargo, no todas las personas entrevistadas comparten la misma opinión. Pablo Reyes Pérez, por ejemplo, afirma que su contrato no afecta su desempeño profesional y enfatiza la importancia del servicio público por encima del beneficio personal.

En resumen, la mayoría de las personas entrevistadas expresan preocupación por la falta de estabilidad laboral y sus efectos negativos en su vida personal y profesional, aunque algunos se encuentran en una situación más favorable debido a cambios recientes en la legislación.

28

Resultados del Objetivo general:**Tabla 2***Resultados del objetivo general*

Triangulación y análisis de las respuestas

PREGUNTAS/	<u>Karla</u>	<u>Carla</u>	<u>Ernesto</u>	<u>Evelyn</u>	<u>Juan</u>	<u>Luisa Maria</u>	<u>Pablo Reyes</u>	<u>Raúl Lino</u>
ENTREVISTADO	<u>Alejandra</u>	<u>Lorreine</u>	<u>Alonso</u>	<u>Maribel</u>	<u>Carlos</u>	<u>Phillips</u>	<u>Pérez</u>	<u>Carrasco</u>
	<u>Carranza</u>	<u>Arias</u>	<u>Villarroel</u>	<u>Tantachuco</u>	<u>Francia</u>	<u>Velarde</u>		
	<u>León</u>	<u>Medina</u>	<u>Olazábal</u>	<u>Vásquez</u>	<u>Napán</u>			

¿cómo se manifiesta el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales en el caso de los trabajadores bajo el régimen CAS?

Estos coinciden en que en el régimen CAS, los derechos laborales están protegidos y son irrenunciables. Ernesto de Alonso Villarroel Olazábal señala específicamente que estos derechos "se encuentran plasmados en la Constitución, de razón por la cual resultan ser irrenunciables". Esta idea es respaldada por otros entrevistados que mencionan la importancia de respetar los derechos reconocidos en la legislación laboral.

Otra coincidencia notable es la mención de derechos específicos que se aplican a los trabajadores CAS. Pablo Reyes Pérez enumera algunos de estos derechos, como "el derecho de descanso vacacional, jornada laboral, licencias de maternidad, paternal y otras licencias".

Varios entrevistados también hacen referencia a la protección de los trabajadores CAS permanentes. Carla Lorreine Arias Medina menciona específicamente "el derecho del trabajador CAS permanente a ser incorporado al régimen laboral del Decreto legislativo 728 o del Decreto Legislativo 276 y el derecho del trabajador CAS permanente a un contrato a tiempo indeterminado o de carácter indefinido".

Sin embargo, es importante notar que algunos entrevistados, como Karla Alejandra Carranza León, se establece la existencia de limitaciones en los derechos laborales considerados en el régimen CAS.

¿Considera usted que el régimen CAS respeta el derecho a la estabilidad laboral? Estos coinciden en que el régimen CAS no respeta plenamente el derecho a la estabilidad laboral. Varios señalan que estos contratos son de carácter temporal y pueden terminarse unilateralmente sin causa justificada, lo que va en contra de la protección contra despidos arbitrarios.

Existe un consenso entre algunos entrevistados sobre la existencia de una distinción entre trabajadores CAS. Se menciona que solo aquellos que realizaban labores permanentes a la fecha de publicación de la Ley 31638 o los denominados "CAS Indeterminados" sujetos a la Ley N.º 31131 gozan de cierta estabilidad laboral al ser considerados trabajadores a plazo indeterminado.

Varios entrevistados coinciden en que la falta de previsión presupuestal es un factor que afecta la estabilidad laboral de los trabajadores CAS.

Finalmente, algunos entrevistados señalan que la naturaleza cambiante de ciertas posiciones dentro de la municipalidad hace que no todos los trabajadores CAS puedan acceder a una posición permanente, lo que afecta su estabilidad laboral.

¿Qué implicaciones tiene para un trabajador CAS renunciar a su derecho a la estabilidad laboral? Las personas entrevistadas de la Municipalidad Distrital de San Miguel coinciden en varios aspectos importantes sobre las implicaciones de renunciar a la estabilidad laboral para los trabajadores bajo el régimen CAS (Contratación Administrativa de Servicios).

En primer lugar, señalan que esta renuncia conlleva una mayor vulnerabilidad ante despidos injustificados. Tanto Karla Alejandra Carranza León como Carla Lorreine Arias Medina y Ernesto Alonso Villarroel Olazábal enfatizan que los trabajadores quedan desprotegidos frente a la posibilidad de perder su empleo en cualquier momento, ya sea por despido fraudulento o por la no renovación del contrato.

Siguiendo con otra coincidencia se tiene en cuenta a la inseguridad económica y emocional que genera esta situación. Sin embargo, es importante destacar que Juan Carlos Francia Napán ofrece una perspectiva diferente, señalando que algunos trabajadores pueden optar por renunciar a la estabilidad laboral por razones pragmáticas, como la búsqueda de mejores oportunidades de carrera o mayores remuneraciones.

Resultados del Objetivo específico 1:

Tabla 3

Resultados del objetivo específico 1

Triangulación y análisis de las respuestas											
PREGUNTAS/	Karla	Carla	Ernesto	Evelyn	Maribel	Juan	Carlos	Luisa	Maria	Pablo	Raúl
ENTREVISTADO	Alejandra	Lorraine	Alonso	Tantachuco	Francia	Napán	Philipps	Velarde	Reyes	Lino	
	Carranza	Arias	Villaruel	Vásquez					Pérez	Carrasco	
	León	Medina	Olazábal								
¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan los trabajadores en términos de estabilidad laboral?	De acuerdo con las opiniones expresadas por las personas entrevistadas, se pueden identificar varias coincidencias importantes sobre los desafíos que se toman en cuenta en este régimen. El principal punto de convergencia es la falta de estabilidad laboral y la vulnerabilidad ante despidos arbitrarios. Esta precariedad se ve agravada por el hecho de que pueden despedirse sin necesidad de expresar una causa justa o seguir un proceso disciplinario, bastando una simple carta de no renovación de contrato. Otro aspecto recurrente es la percepción de desprotección legal. Las personas entrevistadas señalan que los trabajadores CAS no son reconocidos como empleados a plazo determinado, a pesar de que la naturaleza de sus actividades corresponde a este tipo de contratación. Otro aspecto recurrente es la percepción de desprotección legal. Las personas entrevistadas señalan que los trabajadores CAS no son reconocidos como empleados a plazo determinado, a pesar de que la naturaleza de sus actividades corresponde a este tipo de contratación.										

Los trabajadores CAS a menudo se encuentran en una posición desventajosa, trabajando más y ganando menos que sus contrapartes en los regímenes 276 y 728.

¿Qué leyes o normativas y erradicar la discriminación en el sector público peruano. Entre las principales coincidencias se encuentran:

La Ley N.º 29849 es mencionada como un instrumento que busca eliminar progresivamente el régimen CAS para usted que protegen considerar la incorporación de los trabajadores a regímenes laborales más estables. Esta ley es vista como un esfuerzo la estabilidad para reducir la precariedad laboral y proporcionar mayor protección a largo plazo.

Varios de los entrevistados mencionan la Ley N.º 31131 que se promueve la discriminación en los regímenes laborales. Considerando que esta ley tiene su razón en la estabilidad laboral de los trabajadores del régimen, ya que determina que los contratos que estaban en vigencia al 10 de marzo de 2021 se consideraran indefinidos, permitiendo su terminación únicamente por causas justificadas y comprobadas.

La Ley N.º 30057 (Ley Servir) también es mencionada como una normativa que busca garantizar procedimientos adecuados para los trabajadores CAS en aspectos como pagos, contrataciones y reincorporaciones.

Algunos entrevistados hacen referencia a la Ley N.º 24041, que reconoce la permanencia del servidor público que ha trabajado de manera ininterrumpida. Se hace mención al despido arbitrario.

Hay coincidencias en la mención de estas leyes, también se observa cierta disparidad en el conocimiento y la interpretación de estas entre las personas entrevistadas, lo que sugiere la necesidad de una mayor difusión y comprensión de estas normativas.

¿Conoce usted algún caso emblemático o jurisprudencia relevante que haya precedentes en la protección de la estabilidad laboral de trabajadores CAS?

Las personas entrevistadas mencionan varios casos emblemáticos sobre CAS en el sector público peruano. Destacan sentencias del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema que han sentado precedentes importantes en materia de derechos laborales para los trabajadores CAS.

Entre los casos más relevantes se menciona la STC en el expediente N.º 00025-2012-PJ/TC, referente a los trabajadores CAS del Ministerio de Salud, que reconoció la necesidad de mejorar sus condiciones laborales. También se destaca el caso "Huatuco" (Expediente N.º 5057-2013-AA/TC), que generó controversia desconocer sobre la reposición laboral.

Otro caso significativo es la Casación Laboral N.º 13279-2016 Cusco, que establece que el régimen de la actividad privada es al que pertenecen los obreros municipales y no pueden contratarse mediante CAS, otorgándoles cierta estabilidad laboral de trabajadores emblemáticos.

Es importante notar que algunos entrevistados manifestaron desconocer casos emblemáticos específicos, mientras que otros mencionaron la existencia de casos en desarrollo en el fuero judicial, relacionados con el reconocimiento del derecho a CAS permanente en virtud de la Ley N.º 24041.

31 **Resultados del Objetivo específico 2:**

Tabla 4

Resultados del objetivo específico 2

Triangulación y análisis de las respuestas

PREGUNTAS/	<u>Karla</u>	<u>Carla</u>	<u>Ernesto</u>	<u>Evelyn</u>	<u>Maribel</u>	<u>Juan</u>	<u>Carlos</u>	<u>Luisa</u>	<u>Maria</u>	<u>Pablo</u>	<u>Raúl</u>
ENTREVISTADO	<u>Alejandra</u>	<u>Lorreine</u>	<u>Alonso</u>	<u>Tantachuco</u>	<u>Francia</u>	<u>Napán</u>	<u>Philipps</u>	<u>Velarde</u>	<u>Reyes</u>	<u>Lino</u>	<u>Carrasco</u>
	<u>Carranza</u>	<u>Arias</u>	<u>Villarroel</u>	<u>Vásquez</u>					<u>Pérez</u>		
	<u>León</u>	<u>Medina</u>	<u>Olazábal</u>								

¿Cómo describiría su experiencia laboral como analista de almacén, describe la situación como "inestable y precaria", señalando que los contratos temporales y la posibilidad de terminación sin causa justificada generan incertidumbre laboral.

Varios entrevistados mencionan la importancia de la mencionada ley en la mejora de las condiciones laborales. Ernesto de Alonso Villarroel Olazábal, abogado de la Procuraduría Pública, indica que gracias a esta ley obtuvo estabilidad laboral, por cuanto esta desvinculado por causa justa debidamente comprobada. Luisa Maria Philipps Velarde, asistente legal,

también hace referencia a esta ley, considerando que su estabilidad laboral es producto de la "suerte" debido a la promulgación de dicha normativa. Sin embargo, se observa que aún persisten limitaciones en el desarrollo profesional dentro del régimen CAS. Juan Carlos Francia Napán, abogado, señala que a pesar de que su experiencia ha sido buena en términos de aprendizaje, el régimen CAS no satisface completamente su anhelo de crecimiento profesional, ya que no permite hacer carrera pública en el mismo centro de trabajo.

Algunos entrevistados expresan preocupación por la falta de protección legal adecuada. Evelyn Maribel Tantachuco Vásquez, operadora de cámaras, menciona que a pesar de cumplir horarios y trabajar igual que en un establecimiento, no hay una ley que los proteja adecuadamente.

En contraste, algunos trabajadores, como Raúl Lino Carrasco, asistente administrativo, describen su situación laboral como "tranquila", ya que no existe el riesgo de ser despedido salvo por algún proceso que lo amerite. En resumen, las principales coincidencias entre las personas entrevistadas giran en torno a la percepción de inestabilidad laboral en el régimen CAS, la importancia de la Ley N.º 31131 en la mejora de las condiciones laborales, las limitaciones para el desarrollo profesional dentro de este régimen, y la necesidad de una mayor protección legal para los trabajadores bajo esta modalidad de contratación.

¿De qué manera cree que la naturaleza temporal de su contrato influye en su calidad de vida personal y familiar?

Las personas entrevistadas coinciden en varios aspectos sobre como el derecho a la vida personal y familiar. La principal preocupación que se menciona de forma recurrente es la falta de estabilidad laboral y económica. Los trabajadores expresan que la incertidumbre sobre la renovación de sus contratos genera un estrés constante y dificulta la planificación a largo plazo.

CAS Varios entrevistados señalan que esta inseguridad laboral complica la toma de decisiones importantes en el ámbito personal y familiar. Por ejemplo, mencionan dificultades para adquirir bienes necesarios para la familia o para hacer planes a futuro debido a la falta de previsión de recursos.

y Otro punto en común es sobre la situación de desigualdad. Algunos entrevistados mencionan que esta situación puede generar un sentimiento de discriminación, ya que compañeros que ocupan puestos similares tienen condiciones laborales diferentes.

Cabe destacar que algunos entrevistados, como Juan Carlos Francia Napán, mencionan estar en una situación más favorable debido a leyes como la N.º 31131 y la 24041, que les otorgan un carácter más indefinido a sus contratos. Sin embargo, reconocen que para aquellos que no cumplen con ciertos requisitos, la situación sigue siendo precaria.

¿De qué forma Se establece la inestabilidad laboral tiene un efecto negativo en el rendimiento y la motivación de los trabajadores. cree que la falta de Señalan que la constante incertidumbre sobre la continuidad en el empleo genera estrés y afecta negativamente la estabilidad laboral concentración y el compromiso con el trabajo.

impacta en su Estos coinciden sobre inestabilidad laboral que posee un efecto negativo en los trabajadores. Señalan que la constante desempeño incertidumbre sobre la continuidad en el empleo genera estrés y afecta negativamente la concentración y el compromiso profesional?

Las personas entrevistadas también mencionan que la inestabilidad laboral afecta las perspectivas de desarrollo profesional a largo plazo. Señalan que resulta difícil planificar y comprometerse con estudios de posgrado o capacitaciones cuando no se tiene certeza sobre la continuidad en el empleo. Además, indican que los periodos cortos de empleo pueden ser vistos negativamente por futuros empleadores, lo que dificulta el crecimiento profesional.

Las personas entrevistadas también mencionan que la inestabilidad laboral afecta las perspectivas de desarrollo profesional a largo plazo. Señalan que resulta difícil planificar y comprometerse con estudios de posgrado o capacitaciones cuando no se tiene certeza sobre la continuidad en el empleo. Además, indican que los periodos cortos de empleo pueden ser vistos negativamente por futuros empleadores, lo que dificulta el crecimiento profesional.

V. DISCUSION DE RESULTADOS

Respecto al objetivo general, Castro y Torres (2022) en su tesis de investigación destaca que los contratos CAS son percibidos por los trabajadores en un régimen de transición. Si bien existe cierta formalidad en su celebración, sin que haya estabilidad. De tal forma, se destaca en que no siempre se cumplen los requisitos de convocatoria pública y evaluación objetiva.

Asimismo, de los resultados, las personas entrevistadas coinciden que hay derechos que existen en los trabajadores que son irrenunciables, aunque con ciertas limitaciones, haciendo posible el respeto a los derechos como el descanso vacacional, jornada laboral y licencias. Sin embargo, el régimen CAS limita algunos derechos como la estabilidad laboral plena y beneficios sociales completos.

No obstante a ello, algunos consideran que no se respeta plenamente la estabilidad laboral. Por lo que, se señala que solo se respeta para trabajadores CAS que realizaban labores permanentes a la fecha de publicación de ciertas leyes específicas. Siendo así que se menciona que la falta de estabilidad genera inseguridad y afecta el bienestar del trabajador. Aunado a ello, el antecedente de Duque (2023) en su tesis de investigación menciona que la renuncia voluntaria no está prevista en la legislación de Ecuador, lo que genera un vacío legal en los derechos del trabajador. Además, los jueces suelen equiparar de manera errónea una renuncia voluntaria respecto al acuerdo por ambas partes, lo cual no es correcto ya que son figuras jurídicas distintas.

Siendo así también que la falta de regulación de la renuncia voluntaria afecta principios constitucionales ¹²⁵ como la igualdad, la seguridad jurídica y la tipicidad, al no existir un procedimiento claro para su aplicación.

Respecto al objetivo específico 1, el antecedente de Calcina (2021) en su tesis de investigación destaca que a partir de ⁶ la sentencia del Tribunal Constitucional en el caso

Huatuco (Exp. N.º 05057-2013-PA/TC) en 2015, se estableció que para la reposición de trabajadores en el sector público se requiere haber ingresado por concurso público. Esto ha restringido la reposición en casos de despido arbitrario o desnaturalización de contratos en la administración pública. Por lo que, existe una tensión entre los principios laborales protectores del trabajador y la nueva interpretación constitucional que prioriza el cumplimiento obligatorio de las normas.

Este autor considera que estos cambios han debilitado el sistema en lo laboral, aunque reconoce que como defensores del derecho deben acatar la interpretación del Tribunal Constitucional, aun cuando discrepe con la restricción de derechos laborales fundamentales. Pues bien, la modificación del artículo 103º de la Constitución Política en 2004 marcó un cambio importante. Esto ha debilitado los derechos laborales fundamentales y la protección del trabajador.

Estos trabajadores de régimen se encuentran en una situación de vulnerabilidad ante despidos arbitrarios y no cuentan con garantías de renovación de sus contratos. Esto genera una sensación constante de inseguridad laboral, ya que pueden ser despedidos sin necesidad de expresar una causa justa o pasar por un proceso disciplinario.

Otro aspecto mencionado es la desigualdad en comparación con otros regímenes laborales. Los trabajadores CAS a menudo realizan las mismas funciones que empleados bajo otros regímenes, pero con menos beneficios y protecciones. Esto se percibe como una forma de discriminación laboral.

Respecto al objetivo específico 2, el antecedente de Medina (2021) en su tesis de investigación se destaca que el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales es fundamental para proteger al trabajador, considerado la parte débil en la relación laboral. Este principio busca evitar que los trabajadores renuncien a derechos reconocidos por la ley debido a presiones o necesidades económicas.

Aunque la mediación busca resolver conflictos de manera ágil y consensuada, considerando que el trabajador se puede encontrar en una decisión de renunciar a ciertos derechos.

Por consiguiente, es necesario reforzar el conocimiento y ¹ aplicación del principio de irrenunciabilidad en los procesos de mediación laboral, basado en el hecho por el que se puedan vulnerar derechos. Siendo así que es importante divulgar y reforzar la importancia del principio de irrenunciabilidad entre mediadores y operadores jurídicos, para que la mediación no se preste para violentar la voluntad del legislador de proteger al trabajador.

Igualmente, el antecedente de Reyes (2023) en su tesis de investigación, se señala que se ha evidenciado ⁴ que el principio de irrenunciabilidad está vinculado a los derechos establecidos por la Ley N.º 31131 en el trabajador CAS.

Además, se identificó ¹ que el principio de irrenunciabilidad se relaciona con el derecho de acceso a los regímenes 728 o 276, dado ¹⁹ que los trabajadores bajo el régimen CAS se establece una discriminación laboral, lo que dificulta su acceso a los mismos beneficios a pesar de realizar funciones equivalentes.

Asimismo, se concluyó que el principio de irrenunciabilidad se asocia con el derecho a un contrato indefinido, ya ¹ que los trabajadores del régimen CAS carecen de estabilidad laboral.

Desde luego, las personas entrevistadas describen una situación de inestabilidad y precariedad laboral. Karla Alejandra Carranza León señala que los contratos temporales generan incertidumbre, mientras que Carla Lorreine Arias Medina argumenta que se ha privado a los trabajadores en un momento sobre su derecho laboral.

En ese sentido, Carranza León menciona una reducción en la concentración y el compromiso, mientras que Arias Medina sugiere que la constante preocupación por el despido puede llevar a un desempeño inadecuado de las labores.

Desde luego, la incertidumbre laboral ⁶⁹ tiene un impacto significativo en la vida personal y familiar de los trabajadores. Carranza León menciona que esto genera estrés y dificulta la planificación a largo plazo, afectando la estabilidad económica y emocional. Arias Medina añade que esta situación puede llevar a un sentimiento de discriminación entre compañeros de trabajo que tienen diferentes condiciones laborales.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: El análisis de la manifestación de la irrenunciabilidad ¹ del derecho a la estabilidad laboral sobre el régimen en análisis revela una situación compleja y paradójica. A pesar de que este derecho posee connotación constitucional, en su aplicación por el CAS puede presentar limitaciones.

SEGUNDA: Esta situación laboral en CAS se encuentra limitada por la naturaleza temporal de este régimen. Sin embargo, existen ciertos mecanismos que buscan otorgar algunas garantías: ² El Decreto Legislativo N.º 1057 y sus modificatorias establecen un marco regulatorio básico para los contratos CAS, incluyendo derechos laborales mínimos como vacaciones, seguridad social y aportes a un sistema de pensiones. Esto proporciona cierta estabilidad en términos de beneficios, aunque no garantiza la continuidad del empleo.

TERCERA: La falta de estabilidad laboral tiene un impacto significativo y multidimensional en el aspecto laboral peruano. En cuanto al desempeño laboral, la investigación ha revelado que la falta de estabilidad tiene un impacto dual. Por un lado, algunos trabajadores CAS muestran un aumento en su productividad a corto plazo, motivados por el deseo de asegurar la renovación de sus contratos. Sin embargo, este incremento en el rendimiento suele ser insostenible a largo plazo y puede llevar al agotamiento laboral.

Esto se traduce en una menor iniciativa para proponer mejoras, una reducción en la creatividad y una disminución en la calidad del trabajo realizado. La falta de identificación con la institución y la sensación de ser "trabajadores de segunda categoría" en comparación con los empleados permanentes también contribuyen a este deterioro en el desempeño.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda destacar en grado de compatibilidad y aplicación ³⁷ de la primacía de la realidad en el contexto de los trabajadores que encuentran en el régimen laboral CAS que realizan labores permanentes, considerando las características reales de su relación de trabajo más allá de la formalidad contractual.

SEGUNDA: Se recomienda que es importante examinar las políticas públicas y las iniciativas legislativas recientes que van relacionadas con el régimen y la estabilidad. Siendo un aspecto necesario que sea llevado el análisis ⁹⁴ de la Ley N.º 31131 que considera la eliminación del régimen.

TERCERA: Se recomienda fomentar una cultura de confianza y diálogo transparente entre empleados y directivos. Además, fomentar un ambiente de trabajo positivo a través de actividades de integración y colaboración en equipo.

INFORME DE ORIGINALIDAD

28%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

15%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	lpderecho.pe Fuente de Internet	1%
4	qdoc.tips Fuente de Internet	1%
5	doku.pub Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	1%
7	ebin.pub Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	1%

9	www.tc.gob.pe Fuente de Internet	1 %
10	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 33 (2017)", Brill, 2018 Publicación	1 %
11	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
12	img.lpderecho.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	1library.co Fuente de Internet	<1 %
15	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
16	derecho.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
18	vsip.info Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

20 "Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 37 (2021) (VOLUME IV)", Brill, 2023
Publicación <1 %

21 repositorio.unsa.edu.pe
Fuente de Internet <1 %

22 busquedas.elperuano.pe
Fuente de Internet <1 %

23 andina.pe
Fuente de Internet <1 %

24 repositorio.une.edu.pe
Fuente de Internet <1 %

25 Submitted to Universidad Continental
Trabajo del estudiante <1 %

26 Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola
Trabajo del estudiante <1 %

27 Submitted to Universidad Católica de Santa María
Trabajo del estudiante <1 %

28 Submitted to Universidad Privada del Norte
Trabajo del estudiante <1 %

29 prezi.com
Fuente de Internet <1 %

30	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
31	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	Toyama Miyagusuku, Jorge. "Derechos inespecificos de los trabajadores en los empleadores ideologicos.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021 Publicación	<1 %
34	www.esan.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	static.legis.pe Fuente de Internet	<1 %
36	dspace.unach.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
37	ruidera.uclm.es Fuente de Internet	<1 %
38	Sergio Adrián Alejandro Randi. "Jóvenes y subjetividades frente a la inseguridad laboral en México: prácticas, estrategias y significados", Acta Sociológica, 2023 Publicación	<1 %

39	vdocuments.com.br Fuente de Internet	<1 %
40	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	<1 %
41	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
42	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 34 (2018)", Brill, 2019 Publicación	<1 %
43	dspace.esPOCH.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
44	repositorio.unfv.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1 %
45	Submitted to Universidad Da Vinci de Guatemala Trabajo del estudiante	<1 %
46	vufind.mpil.dev.effective-webwork.de Fuente de Internet	<1 %
47	www.agriculturacajamarca.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
48	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 36 (2020) (VOLUME II)", Brill, 2022 Publicación	<1 %

49	revistas.pj.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
50	Castro, Percy Enrique Bardales. "Irretroactividad de las Normas, Seguridad Jurídica y Prescripción en Materia Tributaria: ¿es Correcto el Análisis de la Sentencia no. 556/2020 Sobre la Constitucionalidad de la Primera Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Legislativo No. 1421?", Pontificia Universidad Católica del Perú (Peru), 2022 Publicación	<1 %
51	Mirian Marcela Barroso-Ramírez, Génesis Karolina Robles-Zambrano, Manaces Esaud Gaspar-Santos. "Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales desde la constitucionalidad ecuatoriana", IUSTITIA SOCIALIS, 2022 Publicación	<1 %
52	Submitted to Universidad de Guayaquil Trabajo del estudiante	<1 %
53	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	<1 %
54	dspace.otalca.cl Fuente de Internet	<1 %

55

Fuente de Internet

<1 %

56

www.alvaygarces.com

Fuente de Internet

<1 %

57

www.iadb.org

Fuente de Internet

<1 %

58

www.spdtss.org.pe

Fuente de Internet

<1 %

59

Cintia M. Bayardi Martínez. "Los casos difíciles y la corte IDH: consideraciones sobre la argumentación del caso Lagos del Campo vs. Perú", Revista de la Facultad de Derecho de México, 2018

Publicación

<1 %

60

Submitted to Universidad TecMilenio

Trabajo del estudiante

<1 %

61

Submitted to Universidad Tecnológica Indoamerica

Trabajo del estudiante

<1 %

62

Submitted to Universidad a Distancia de Madrid

Trabajo del estudiante

<1 %

63

repository.eafit.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

64

Submitted to Corporación Universitaria
Minuto de Dios, UNIMINUTO

Trabajo del estudiante

<1 %

65

Magdalena Balestero Casanova. "¿Qué es el
derecho a la estabilidad laboral tecnológica?",
Revista de Derecho, 2020

Publicación

<1 %

66

Pedro Pineda. "The Social Creation of
Temporary Academic Positions in Chile,
Colombia, Germany and the USA", Emerald,
2023

Publicación

<1 %

67

Submitted to Universidad Andina del Cusco

Trabajo del estudiante

<1 %

68

apirepositorio.unh.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

69

Submitted to Universidad Católica San Pablo

Trabajo del estudiante

<1 %

70

Submitted to Universidad Nacional de San
Cristóbal de Huamanga

Trabajo del estudiante

<1 %

71

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

72

www.hrw.org

Fuente de Internet

<1 %

73	www.juridipedia.com Fuente de Internet	<1 %
74	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	<1 %
75	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
76	es.c4ss.org Fuente de Internet	<1 %
77	idoc.pub Fuente de Internet	<1 %
78	repositorio.unam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
79	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
80	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
81	scc.pj.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
82	tu-asesoralegal.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
83	Submitted to ULACIT Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología Trabajo del estudiante	<1 %

84	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
85	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	<1 %
86	Flores, John Freddy Gonzalez. "El Debido Proceso en el Procedimiento de Despido. Un Análisis Normativo y Jurisprudencial", Pontificia Universidad Católica del Perú - CENTRUM Católica (Peru), 2022 Publicación	<1 %
87	prevencionar.com Fuente de Internet	<1 %
88	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
89	revistas.uma.es Fuente de Internet	<1 %
90	sdgdata.humanrights.dk Fuente de Internet	<1 %
91	www.upf.edu Fuente de Internet	<1 %
92	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 32 (2016)", Brill, 2018 Publicación	<1 %

93

Concha Valencia, Carlos Ramiro. "Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional.", Pontificia Universidad Católica del Perú - CENTRUM Católica (Perú), 2021

Publicación

<1 %

94

Correa Zuniga, Cesar Luis. "La Factura Negociable y sus Limitaciones a la Libre Circulación.", Pontificia Universidad Católica del Perú - CENTRUM Católica (Perú), 2021

Publicación

<1 %

95

Morales Saravia, Francisco Humberto. "El precedente constitucional vinculante y su aplicación por el Tribunal Constitucional del Perú: análisis jurisprudencial de la última década 2005-2015", Pontificia Universidad Católica del Perú - CENTRUM Católica (Perú), 2021

Publicación

<1 %

96

Salazar, Ronald Jesús Izquierdo. "El Principio de Retroactividad Benigna: Un Tema no Zanjado en el ámbito Sancionador Tributario", Pontificia Universidad Católica del Perú - CENTRUM Católica (Perú)

Publicación

<1 %

97

Submitted to Universidad Abierta para Adultos

Trabajo del estudiante

<1 %

98	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
99	emarketservices.icex.es Fuente de Internet	<1 %
100	laboraperu.com Fuente de Internet	<1 %
101	laley.pe Fuente de Internet	<1 %
102	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
103	repositorio.udd.cl Fuente de Internet	<1 %
104	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
105	revistarmonizate.com Fuente de Internet	<1 %
106	ri.uacj.mx Fuente de Internet	<1 %
107	tvperu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
108	vdocumento.com Fuente de Internet	<1 %
109	www.cidh.org Fuente de Internet	<1 %

110	www.dlh.lahora.com.ec Fuente de Internet	<1 %
111	www.ilo.org Fuente de Internet	<1 %
112	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
113	Rodriguez Valles, Oscar Alexis. "Evaluacion de la ejecucion presupuestal de la Policia Nacional del Peru y su implicancia en la Politica Publica de Seguridad Ciudadana", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021 Publicación	<1 %
114	bancodebecasscyt.wixsite.com Fuente de Internet	<1 %
115	cathi.uacj.mx Fuente de Internet	<1 %
116	epdf.pub Fuente de Internet	<1 %
117	eujournal.org Fuente de Internet	<1 %
118	fdocuments.ec Fuente de Internet	<1 %
119	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1 %

120	repositorio.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
121	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
122	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
123	spain.your-directory.com Fuente de Internet	<1 %
124	superintendent.sweetwaterschools.org Fuente de Internet	<1 %
125	www.d1tribunaladministrativodelmagdalena.com Fuente de Internet	<1 %
126	www.defensor.gov.bo Fuente de Internet	<1 %
127	www.exactocb.com Fuente de Internet	<1 %
128	www.fspbalears.org Fuente de Internet	<1 %
129	www.gacetasanitaria.org Fuente de Internet	<1 %
130	www.monografias.com Fuente de Internet	<1 %
131	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %

133

Aliaga Castillo, Cesar Abdul. "La remuneracion minima vital y demas derechos laborales constitucionales como limites materiales del contrato-ley.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021

Publicación

<1 %

134

Bustamante, Carlos Blancas. "La cláusula de Estado Social en la Constitución: análisis tópico de los derechos fundamentales laborales", Pontificia Universidad Catolica del Peru (Peru), 2023

Publicación

<1 %

135

"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 9 (1993)", Brill, 1996

Publicación

<1 %

136

Beltran Larco, Luisa Pamela. "Problematica de la existencia de distintos regimenes de contratacion del personal en el estado.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021

Publicación

<1 %

137

Marcenaro Frers, Ricardo Arturo. "Los derechos laborales de rango constitucional.",

<1 %

Pontificia Universidad Católica del Perú - CENTRUM Católica (Peru), 2020

Publicación

138

de la Fuente, Mónica Cecilia O'Neill. "La
Doctrina de los Actos Propios en el Derecho
Contractual en el Perú", Pontificia Universidad
Católica del Perú - CENTRUM Católica (Peru),
2022

Publicación

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado