



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**El régimen laboral CAS y la vulneración de derechos  
fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Abogada**

**AUTORAS:**

Capcha Alarcon, Irene Ana ([orcid.org/0000-0002-3923-4272](https://orcid.org/0000-0002-3923-4272))

Coral Cruz, Marisel Virginia ([orcid.org/0000-0001-7949-8961](https://orcid.org/0000-0001-7949-8961))

**ASESOR:**

Mtro. Alor Marquez, Pershing Martin ([orcid.org/0000-0003-4924-9096](https://orcid.org/0000-0003-4924-9096))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derechos Fundamentales, Procesos Constitucionales y Jurisdicción

Constitucional y Partidos Políticos

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2023

### **Dedicatoria**

A nuestros padres y maestros, quienes nos condujeron y mostraron un apoyo constante, inspirándonos y empujándonos a no decaer, para así culminar satisfactoriamente con los objetivos trazados.

## **Agradecimiento**

A nuestro docente, Pershing Alor Márquez, por su inconmensurable apoyo y firme exigencia; a nuestra alma mater, la Universidad César Vallejo, por continuar brindando un excelente servicio a la plana estudiantil, y a la carrera de derecho por ser la principal disciplina para el desarrollo y el bienestar de la ciudadanía.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ALOR MARQUEZ PERSHING MARTIN, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "El régimen laboral CAS y la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023", cuyos autores son CORAL CRUZ MARISEL VIRGINIA, CAPCHA ALARCON IRENE ANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 9.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 16 de Noviembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PERSHING MARTIN ALOR MARQUEZ <b>DNI:</b> 09897710 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4924-9096	Firmado electrónicamente por: ALOR el 16-11-2023 14:26:07

Código documento Trilce: TRI - 0654709



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

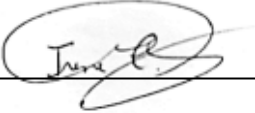

### Declaratoria de Originalidad de las Autoras

Nosotras, Capcha Alarcon Irene Ana y Coral Cruz Marisel, egresadas de la Facultad de Derecho y Humanidades y Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo, Lima Norte, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la tesis titulada: "El régimen laboral CAS y la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Los Olivos, julio 2023

Capcha Alarcon Irene Ana	
DNI: 45192535	Firma 
ORCID: 0000-0002-3923-4272	
Coral Cruz Marisel Virginia	
DNI: 45964745	Firma 
ORCID: 0000-0001-7949-8961	

## Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	iv
Declaratoria de originalidad de las autoras .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	7
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	17
3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización.....	20
3.3 Escenario de estudio.....	23
3.4 Participantes .....	24
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.6 Procedimientos .....	29
3.7 Rigor científico .....	30
3.8 Método de análisis de la información .....	31
3.9 Aspectos éticos .....	32
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	32
V. CONCLUSIONES .....	49
VI. RECOMENDACIONES .....	50
VII. REFERENCIAS.....	51
ANEXOS .....	59

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	Criterios de inclusión de participantes.....	24
<b>Tabla 2</b>	Validación de la guía de entrevista por juicio de expertos .....	29

## RESUMEN

Esta investigación presentó como objetivo general: determinar la incidencia del régimen laboral CAS en la vulneración de derechos fundamentales en los defensores públicos de Lima 2023. Debido a que se llevó a cabo una diligente indagación de tipo básico, el diseño es por tal hermenéutico, se aplicó la investigación de enfoque cualitativo. Así se obtuvieron las dos categorías: régimen laboral CAS y la vulneración de derechos fundamentales y así también las dos subcategorías: contrato de trabajo y jornada laboral ordinaria. Por lo tanto, se maniobró con técnicas e instrumentos, tales como, la guía de entrevista, en la que se estableció 10 interrogantes a los participantes, defensores públicos del distrito de Lima, quienes cordialmente accedieron al proceso de la entrevista estructurada, de tal forma que se expusieron en sus respuestas, conforme con la realidad problemática. De igual manera, se efectuó el análisis documental, para tal fin se consultó con diversos materiales establecidos: artículos de revistas jurídicas y científicas extraídas de la plataforma web, entre otros. Se concluyó, indicando que actualmente de manera efectiva existe una palpable incidencia de parte del régimen laboral CAS en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos de Lima, 2023.

***Palabras clave: defensor público, derechos fundamentales, jornada laboral.***



## **ABSTRACT**

This investigation presented as general objective: to determine the incidence of the CAS labor regime in the violation of fundamental rights in public defenders of Lima 2023. Due to the fact that a diligent investigation of a basic type was carried out, the design is by such a hermeneutic, the qualitative approach research was applied. Therefore, techniques and instruments were used, such as the interview guide, in which 10 questions were established for the participants, public defenders of Lima Centro, who cordially agreed to the structured interview process, in such a way that they expanded on their responses, in accordance with the problematic reality. In the same way, the documentary analysis was carried out, for this purpose, several established materials were consulted, articles from legal and scientific journals extracted from the web platform, among others. It was concluded, indicating that there is currently a palpable incidence on the part of the CAS labor regime in the violation of public defender's fundamental rights in Lima, 2023.

***Keywords: public defender, fundamental rights, workday.***

## I. INTRODUCCIÓN

Toda labor ejercida dignifica grandemente al individuo. Así mismo, el trabajo desempeñado realza e incentiva a un funcionario, en ese sentido, dicha labor o trabajo debería estar altamente custodiado en el ámbito legal. No obstante, la realidad dista de ello, es decir, la figura de aquel hombre trabajador, esto es, el funcionario público, ha sido mancillada en razón de que se han venido desatendiendo principios elementales, tales como, el cumplimiento del número de sus horas de trabajo a diario, la pertinente retribución remunerativa así, también, se consideró la salud mental y física de quienes trabajan en el tiempo realizando sus actividades laborales, por tal, se estuvo afectando el cuidado de la seguridad y salud de manera integral del empleado por parte del empleador. Lo señalado repercute ora en el sector público ora en el privado, en aquel, quien se ha visto desproporcionadamente agraviado, considerando que, desde hace mucho tiempo atrás, es el defensor público, el cual despliega su rol en sobretiempo, empero, la contraprestación salarial de sus servicios es exigua, porque no compensa todas las horas que se ha trabajado.

Ante lo expuesto, es conveniente señalar que existe un evidente contraste respecto a la cantidad de horas de responsabilidad laboral en naciones altamente desarrolladas, las cuales han ido recortando el tiempo de faena, tal como lo refiere el informe técnico de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), Marinakis. A. (2022) si se analizase el progreso del tiempo de trabajo con una configuración de largo plazo, entonces se vislumbró que ya hubo una significativa reducción de la jornada en los principales países de primer mundo. En esa línea, las naciones adelantadas tienen menos horas trabajo y es probable que la jornada laboral en Sudamérica se haya mantenido con agendas aún recargadas. Esto último fue aseverado por el mencionado informe de la OIT que sostuvo que no se haya información equivalente en referencia a las patrias latinoamericanas, en las que las jornadas de trabajo perpetúan con horas más extensas. Visto así, el Perú está incluido y esto acarreó serias dificultades en el entorno laboral; puesto que, se formó parte de la lista de los estados con 48 horas de trabajo a diferencia de otros de Suramérica en los que tan solo laboran 45 o 40 horas a la semana.

Así mismo, se recalca que la retribución económica percibida, la cual debería ser plausible debido al sobretiempo del horario, sigue siendo insuficiente. A pesar de ello, recientemente, se pudo obtener un ligero, pero real avance sobre el horario de faena en un país aledaño al nuestro, se trata de Chile. Ahí se ha decretado que se trabajará 40 horas a la semana y solamente durante cuatro días con un descanso de tres días y a su vez con un sueldo recompensable, esto ha devenido de un proyecto de ley planteado en el 2017 que se excusa en la mejora de la convivencia intrafamiliar de los que laboran más la alta productividad que se obtendrá. En efecto, esto fue confirmado por la vocera de gobierno de la nación sureña, Chile, Vallejo, C. (2023) que señaló el citado proyecto tiene la finalidad de modificar las reglas del Código del Trabajo, precisamente el artículo 21 del cuarto capítulo del título primero, para mermar la jornada de trabajo, disminuir el número de horas de los empleados del país, esto para que exista un notorio incremento en la forma y nivel de convivencia de población de trabajadores del pueblo chileno. Tras lo referido, se realizó un cambio en dicho código, así pues, se retiró de él el adverbio efectivamente y se cambió por el número de tiempo. Entonces, es posible que si se sigue bregando en nuestro pueblo respecto al correcto régimen laboral podamos obtener favorables salidas.

De acuerdo con lo expresado, el Estado peruano acogió a la institución del derecho-deber del trabajo, tal como lo señala en el acápite 23 de la Constitución Política peruana que refirió que no existe vínculo laboral que pueda circunscribir la práctica de las facultades constitucionales y mucho menos desconocer o rebajar la honra de quienes poseen una ocupación; de modo tal que persiste un estrecho vínculo entre las prerrogativas fundamentales de una persona adherido al régimen de labor que este realiza. De la misma manera, se ahondó en los aspectos de la remuneración, en su artículo 24 que grosso modo menciona que el que trabaja tiene derecho a una paga con equidad, la cual satisfaga a su familia y a él mismo. Y el otro aspecto eje fue la jornada común de trabajo, ello lo indica en el artículo 25, en el cual expuso cuanto tiempo se debe laborar y, también, sobre el descanso remunerado. En otras palabras, la carta magna del país ofrece cierta garantía para llevar a cabo un digno trabajo. Pese a ello, la ciudadanía laboradora, verbigracia, los defensores públicos, se aquejan por el sobretiempo de faenas a la semana, la

escasa paga salarial, esto concierne al régimen laboral vigente de un sector que mella los derechos fundamentalmente reconocidos para todo sujeto diligente.

Frente a lo referido, fue imprescindible contar con marcos normativos; ya que, el ansiado Código de Trabajo estuvo ausente en nuestro medio laboral peruano. En esa línea, existió un compendio de normas del trabajo, del cual se remarcó el TUO de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo (Decreto Supremo 007-2002-TR), este documento abordó sobre la carga de horario y acerca la común jornada, en su artículo primero resumen que la jornada habitual de trabajo para sendos sexos con mayoría de edad equivale a 48 horas semanales de forma máxima u 8 horas diarias. Visto de este modo, resaltó la duración máxima o tope de faena por cumplir, lo cual debió ser acatado; incluso si no es observado ello podría ser contraproducente tal como lo afirmó el mismo artículo de la mencionada norma, la cual señaló que el no acatar la jornada máxima de trabajo será visto como un quebrantamiento, una contravención de tercer grado, y todo ello en concordancia con el Decreto Legislativo 910, Ley General de Inspección de Trabajo y Defensa del Trabajador, y su normativa de reglamentos. En otros términos, se ha advertido la sanción ante tales irregularidades, mas en muchas situaciones ello no se concreta y se sigue perpetuando el sobretiempo en los quehaceres laborales.

De otro lado, requirió también mayor atención el asunto de los descansos por semana, así lo aseguró la siguiente normativa que concierne en la legislación que reglamenta los reposos retribuidos en el área del sistema laboral no público o estatal (Decreto Legislativo 713), esta propuso esencialmente el reposo constreñido de todo aquel que cumple una labor, en el cual mencionó que aquel que trabaja, tiene derecho a 24 horas mínimamente consecutivas de reposo o sosiego semanalmente, el que se otorgará de modo general el día domingo. Ante lo indicado, se entendió que se optó por el último día de la semana para no afectar los días meramente hábiles para determinados sectores. Por el contrario, en muchos centros laborales privados, tal es el caso de los defensores públicos, esto no fehacientemente acaece.

Por consiguiente, a nivel nacional, se llevó a la práctica una manifestación de protesta de carácter indefinido de parte de un grupo representativo de la defensoría pública, tal como lo afirma un portal digital del Poder Judicial del Perú. Corte Superior de Justicia de Arequipa (21 de abril de 2023), que esbozó al respecto, una cooperativa sindical representativa de muchos Defensores Públicos a rango nacional, hizo público que se viene requiriendo el acatamiento de sus derechos laborales tanto al Ministerio de Justicia y a los Derechos Humanos. Esta fue una información actual, vigente que hizo entrever la problemática que estuvieron atravesando los que conforman el campo de la defensoría pública. Además, en el mismo medio se sostuvo que desde hace bastantes, meses incluso, años de modo coercitivo, inmoderado y parcial se viene demandando a estos, los defensores públicos, con tandas perennes todas las horas del día, siete días de la semana, es decir, todo el año sin un debido descanso. Por tal, se estuvieron palpablemente vulnerando sus derechos esenciales por el régimen laboral al cual están suscritos, inclusive estuvo peligrando su dignidad tal como se afirmó.

Así mismo, dicha huelga ocasionó ciertas discrepancias en distintos distritos judiciales en torno a la labor de la administración de justicia, tal como lo pronunció el Comunicado del Distrito Judicial del Callao (22 de mayo de 2023) que indicó “en forma acorde su desasosiego interinstitucional respecto a la huelga indeterminada de los defensores públicos en todo el país, en especial en el Callao, esto estuvo lacerando el regular desarrollo de las diligencias y audiencias proyectadas, por tal se pide al hogaño Ministro del Minjus que tome medidas adecuadas y/o proponer alternativas de solución con el fin de no afectar el trabajo correspondiente. En esa línea, se pudo inferir que la manifestación de la federación de la defensoría tuvo consecuencias no tan oportunas en favor de la comunidad pero sí necesarias para elevar su voz y hacer descargo de su vulnerable situación de trabajo.

Por lo expuesto y en torno a la problemática de esta presente investigación se formuló el problema general: ¿Cómo el régimen laboral CAS incide en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, en Lima 2023? De la misma manera, a continuación, se hará mención de los problemas específicos: ¿De qué manera el contrato de trabajo repercute en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023?, ¿De qué manera

el incumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo implica en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023?

La justificación práctica se evidenció en la posibilidad de mejora en las condiciones laborales recurrentes de los defensores públicos que laboran para el Estado, para lo cual se utilizó como referente la información cierta y verdadera, así como los resultados específicos que permitieron establecer los objetivos propuestos de los problemas existentes respecto a la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos dentro del régimen laboral CAS, para tal efecto, se recurrió a información fidedigna y resultados precisos que conlleven a lograr los objetivos establecidos. Así mismo, se alcanzó detallar las probables respuestas o aportes ante el problema planteado; dentro de la justificación teórica, el proyecto abordó una visión inclinada a los derechos fundamentales, respaldado en normas jurídicas, leyes especiales y principios que garanticen la no vulneración de los derechos fundamentales de los defensores públicos, de tal forma se alcanzó resolver de manera efectiva la jornada laboral, como parte del aporte efectivo se precisó con mayor detalle los resultados orientados a la resolución de los problemas relacionados al régimen laboral CAS. Asimismo, se detalló una justificación metodológica, es decir, el uso de herramientas y métodos propios de un proceso metodológico cualitativo con la finalidad de alcanzar el objetivo planteado, lo cual permitió una aproximación a la realidad subjetiva necesaria para la investigación, obteniendo así la predisposición para brindar observaciones y plantear recursos a los problemas propuestos.

En este proyecto investigativo, del mismo modo, se planteó el objetivo general que recae en: Determinar cómo el régimen laboral CAS incide en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023. Así mismo, a partir del objetivo general se desprendieron los objetivos específicos siguientes, que consistieron en: establecer de qué manera el contrato de trabajo repercute en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023 y determinar de qué manera el incumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo implica en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023.

En ese sentido, se tuvo como supuesto general de la investigación, que el régimen laboral CAS, de manera efectiva, incide en la vulneración de los derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023, debido que al no existir un régimen justo y garantizador de derechos para los servidores públicos antes mencionados se estuvo afectando directamente el derecho fundamental del trabajo, derecho reconocido no solo en el país, por la Constitución, sino también, por la normatividad internacional; así también se tuvieron los supuestos específicos: el contrato de trabajo repercute en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023, dado que las cláusulas establecidas en el citado acto jurídico desfavorecieron notablemente las condiciones de trabajo fijadas para los servidores públicos en cuestión, al contemplar en su contenido estipulaciones evidentemente discriminatorias, que no se ajustan a derecho al diferenciar a los servidores públicos no solo de otros operadores judiciales, sino inclusive entre ellos mismos, ello por ejemplo en las condiciones relacionadas a la escala remunerativa, y por otro lado, el incumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo implica en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023, pues la regulación vigente correspondiente a este grupo de servidores no se encontró establecida de manera tal que permita garantizar, entre otros, el derecho al trabajo de los servidores públicos, ello, expresado en la jornada de labores que realizan otros servidores públicos para un mismo organismo del Estado, lo cual genera afectación en aspectos como la dignidad, el bienestar y la salud de los citados defensores públicos.

En este apartado fue oportuno mencionar sobre la fundamentación teórica, para tales efectos se recuerdan dos postulados recientes de parte de Gamonal, S. y Guidi, C. (2020) la indagación rotulada la ciudadanía de la empresa y los derechos fundamentales del trabajador que abordó una relación de poder en un contrato: el empleador y la defensa de las prerrogativas laborales en el siglo XX, lo cual conllevó, indirectamente, a una eficacia horizontal. Esto es, que todo documento constitucional admita cláusulas laborales (descanso los domingos, justo salario, libertad sindical) allí el derecho del trabajo sube de rango y dicha eficacia asume un constitucionalismo moderno. Sin embargo, si hubo abuso del contrato entonces

fue probable que hubiera trasgresión de los derechos constitucionales o fundamentales. Así también, ambos sostuvieron que el contrato de trabajo visto como relación de poder, lo cual genera un contenido potestativo y finalista, ya que, solamente se lo permite para cumplir el contrato laboral y la vida privada de quien labora, su tiempo libre queda fuera de su competencia, así pues, este poder de potestad desequilibró el vínculo de empleador-trabajador y ya no la coloca de modo horizontal más bien diagonal de derechos fundamentales particulares

## **II. MARCO TEÓRICO**

Resultó imprescindible iniciar este acápite señalando los conceptos que se tiene de marco teórico, para tal fin, Cabezas et al (2018) señalaron que fue una revisión y ordenamiento de saberes provenientes de teoría que se pueden disponer de acuerdo con el asunto seleccionado, así como la explicación de especulaciones que un inquisidor admite o desarrolla. En ese sentido, dicho marco fue el sostén documentario del proyecto investigativo.

De otro lado, Díaz et al (2018) sostuvieron que fue el cúmulo de ideas, documentaciones que van a dar sustento a quien investiga, esto es, que llega a ser el cimiento de lo que se indaga. Y por último Ñaupás et al (2018) indicaron que se trató de un conglomerado y repertorio tanto de conceptos como de premisas que se desarrollan lógicamente y están interconectados y por tal fue un reflejo del proyecto que se elabora para una teoría enmarcada. Tras esto, cabe reconocer la utilidad y la mera importancia del mencionado marco en el trabajo.

Dentro de las búsquedas internacionales se tiene a Suarez y Fix-Fierro. (2018), quienes en su investigación abordaron sobre el servicio de profesión de la carrera de la defensoría pública en México, así pues, detallan que el 18 del sexto mes de 2016 se dio inicio al inédito procedimiento penal de acusación en la patria del país norteamericano, México, motivo por el cual, se realizó una integra modificación institucional de las defensorías públicas. Al respecto, el citado trabajo tuvo como finalidad mostrar y evaluar los efectos de un estudio de campo ejecutado durante el 2016, para lo cual se requirió de defensores públicos que pertenecieron



a trece distintas entidades federativas de la República Mexicana, ello, relacionado al desarrollo de la utilidad profesional del camino de las entidades de defensas de entorno público, las circunstancias de independencia, así como, los contextos laborales de los defensores públicos, resaltando la calidad del servicio brindada. Ahora bien, como resultados se precisó que el desarrollo servicio profesional de carrera en las defensorías públicas locales alcanzaron avances importantes, muy a pesar de que las carencias laborales tradicionales de los defensores públicos eran las peores entre los operadores de la justicia del país. Asimismo, se detalló que aún persiste la existencia de oportunidades orientadas a que los trabajadores de las entidades federativas gocen de una carrera estable, bien remunerada y con la capacitación necesaria para la debida ejecución de las labores.

Así también, se encontró a Guarnizo-Campoverde et al. (2020), quien, en su investigación desarrollada en el Ecuador, propuso una reforma al artículo 108.1 del Reglamento de la Ley Orgánica del Servidor Público sobre el cese o paro de funciones por obtención de dimisiones con recompensación para acreditar a los servidores públicos su derecho al trabajo. Asimismo, el enfoque que se empleó en la investigación fue la fusión entre lo cuantitativo y cualitativo, esto es, mixto, de carácter descriptivo, utilizando un muestreo por conveniencia, sostenido en el muestreo no probabilístico y la técnica no aleatoria. Del mismo modo, la muestra estuvo conformada por cinco abogados en libre ejercicio, dos servidores públicos del Consejo de la Judicatura Loja, un fiscal, un docente universitario, un defensor público, y siete exservidores públicos agraviados por el Decreto Ejecutivo 813. Así mismo, se procedió con el manejo de encuesta y como mecanismo un formulario estricto con 9 y 10 cuestiones cubiertas. Finalmente, como resultado se demostró la existencia de vulneración de derechos constitucionales y alcances de derecho a rango internacional en la temática laboral, motivo por el cual, se elaboró un plan de reforma legal, que permita garantizar la ocupación de quienes sirvan al sector público, buscando así prescindir relevos ilegales o impuestos de cualquier tipo.

Del mismo modo, Zbucka-Gargas y Da Rocha (2022), en su investigación desarrollada en Brasil, la misma que tuvo como objetivo brindar una perspectiva general de las modificaciones realizadas a la legislación laboral en Brasil las cuales han afectado de manera significativa los principios esenciales del empleo,

considerando que las leyes 13.427/17 y 13.467/17, las cuales fueron reconocidas de manera común como Reforma Laboral, insertaron formas especiales de empleo, modificando de manera radical las leyes laborales, tanto individuales, como colectivas. La investigación hecha tuvo como enfoque al cualitativo, y método descriptivo. La misma que detalló los cambios en el empleo en la modalidad de trabajo intermitente, el teletrabajo, subcontratación o trabajadores hipersuficientes. La citada investigación concluyó que los trabajadores atípicos que debieron incluirse en el modelo laboral permanecieron siendo excluidos socialmente y los trabajadores que fueron considerados como empleados típicos empezaron a ser entendidos como atípicos (los intermitentes, los teletrabajadores, los subcontratados y los hipersuficientes). Del mismo modo, resultó importante mencionar que la reforma de la legislación laboral introdujo mecanismos legales para flexibilizar la licencia por terminación del empleo, los descansos laborales, el trabajo a tiempo parcial, entre otros. No obstante, las nuevas formas de trabajo en Brasil han alisado el camino para la reforma laboral en cuestión, la cual afecta a todos los trabajadores, por lo cual, los cambios en las formas atípicas de empleo han afectado de manera terrible los esquemas de los contextos de trabajo para todos los trabajadores.

Por otro lado, Taveras (2021), en su artículo de investigación realizado en la República Dominicana, detalló que el objetivo del artículo realizado fue investigar si la injerencia del Tribunal Constitucional dominicano contribuyó, considerando que este hizo uso del control concentrado en aras de la constitucionalidad, buscando asegurar el derecho esencial al trabajo mediante un posible efecto modificador de las relaciones laborales recurrentes. Asimismo, el referido artículo fue un análisis sistemático, exhaustivo y global de las exegesis del derecho fundamental al trabajo, así como, el derecho humano como tal y, durante la actividad jurisdiccional del Tribunal Constitucional dominicano, debiendo resaltarse que el método utilizado fue descriptivo. Como conclusión se tuvo que la disposición actual respecto al control ornamental con la mencionada injerencia del TC ha favorecido a plasmar el estamento social y estatal de rango de constitución dominicano, de modo preciso adoptando un rol más participativo que la configuración anterior - previo al restablecimiento e inicio del ejercicio de una especializada jurisdicción

constitucional.

En este apartado se señalarán los antecedentes nacionales; en ese sentido, en el departamento de Huánuco, Chaparin, L. (2022) se elaboró el proyecto investigativo sobre el reglamento de contratos de operadores de obra y la vulneración a sus prerrogativas en el medio laboral en el municipio del distrito Pillco Marca, durante el 2019. Al respecto, el objetivo de dicho proyecto fue determinar si es que el régimen sobre contratos del empleador vulneró derechos concernientes del trabajo de los mencionados. Para ello, emprendieron una metodología con el tipo de indagación básica, su enfoque se centró en lo cuantitativo por su data en cifras; tal que su nivel de búsqueda constó en ser descriptivo y explicativo. Así mismo, se procedió con la trata del sondeo y, también, como un mecanismo al formulario, a su vez se empleó el análisis de documentos. Se finiquitó con los resultados que arrojaron que sí efectivamente el régimen de contratación vulnera a las facultades de trabajo de los obreros por el empleo de modo CAS y el de la prestación de servicios en el sentido de la restricción a los seguros de trabajo y a percibir los 14 sueldos al año.

Seguidamente, otro relevante antecedente fue realizado en Huancayo por Meza, L. (2022) que consistió en el papel del Estado y la vulneración de la labor de servidores públicos encuadrados en un régimen privado con nexo al precedente vinculante en Huatuco entre 2016 y 2018. Y el objetivo que se priorizó se basó en establecer la trascendencia del antecedente con vínculo del dictamen visto en el expediente N°05057-2013-PA/TC como razón con el fin que se haya vulnerado derechos constitucionales del trabajo, esto es, afectación a la estabilidad laboral de la población y tiempo referidos. De acuerdo con su metodología, esta fue deductiva, analítica y crítica, respecto a su alcance fue temporal; mientras que el tipo y nivel fue de cortes explicativo y descriptiva respectivamente más un diseño no experimental. Para ultimar, las conclusiones a las que se arribó recaen en la comprobación de que dicho precedente vinculante fue opuesto al derecho constitucional del trabajo y a la protección de los despidos injustos, además, se pudo deducir que los magistrados del Tribunal Constitucional solo velan por sus intereses y omiten, por tal, los daños a los empleadores.

De la misma forma, un eminente antecedente recayó en el proyecto investigativo de Sivirichi, M. elaborado en el 2022, el cual se rotuló como el vulnerar los derechos del que trabaja en la ordenación singular circunscrita en la Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en el centro hospitalario Nacional Alberto Sabogal en el Callao, con el fin de adquirir el título de profesión de abogacía. De otro lado, el objeto que se priorizó trató en ahondar en el análisis del tipo de vulneración de derechos, de quien trabaja, se practicó a los operarios del Régimen CAS del señalado lugar, además, determinar qué complacencias sociales fueron afectados en los laboradores. Mientras lo que respectó a su metodología, se centró en, indagación de tipo básica, su diseño se encuadró en lo no concreto o no experimental. Para culminar, el trabajo concluyó en que hubo vulneración de derechos laborales en los empleadores del Régimen CAS del mencionado centro médico y, también, que tuvieron derechos laborales limitados a comparación de otros regímenes.

A continuación, el antecedente acerca del proyecto a realizar constó en la exploración de parte de Malqui, E. desarrollada en el 2018, la cual abordó sobre la reglamentación de labor de contratados de la vigilancia privada que afecta a los derechos laborales establecidos en el vigente Decreto Legislativo 728. Esbozó en ella su objetivo primordial que se trató de determinar la situación laboral de quienes allí trabajan que devienen de empresas de seguridad de ámbito privado según el referido Decreto Legislativo, aunado a esto, está el determinar cómo se encuentra su derecho a la jornada laboral de la tercera parte del día de los empleados de la señalada empresa. Lo expuesto se debe a la afectación negativa al que trabaja allí bien física bien psicológicamente, ya que se estuvo sobre esforzándose a la actividad regular. Y en lo que concernió a su procesamiento de información, esto fue, metodología, tuvo un enfoque cualitativo, su tipo de indagación recayó en la descripción-acción, así como su diseño que fue de carácter racional o crítica. Después de todo ello, sus conclusiones evidenciaron que la jornada de trabajo consta de un verdadero derecho humano de labor; puesto que, dicha jornada fue propia como consustancial al empleado, lo cual se desprende que es un elemento primordial de satisfacción y es lo que sostiene al bien común de una sociedad en

un Estado de Derecho. De otro lado, se concluyó que en el país hay una alta vulneración a las prerrogativas de quienes cumplen un trabajo, debido a que está ausente el acatar las 8 horas diarias.

A tenor de la indagación, resulta pertinente señalar el marco de concepto de régimen laboral. Para tal fin, Cabanellas de Torres (2008) en su obra rotulada Diccionario Jurídico Elemental, ofreció una acepción de este como un procedimiento de gobierno. Manera o modo de regir o regirse. Normativas prácticas de toda organización bien desde el Estado a una dependencia o bien del establecimiento particular. En resumidos vocablos, constó de una normatividad o reglamentaria abstracta y formal para dirigir una entidad. Así mismo, el mencionado diccionario señaló sobre laboral como aquello que concierne a la labor o al trabajo y, además, como tecnicismo contemporáneo, se hizo mención del componente jurídico que sistematiza la conglomeración de nexos surgidos del contrato de trabajo, así como de esta actividad profesional y subyugada, visto como fenómeno sea económico sea social. Visto así, la acepción dejó entrever el vínculo de empleador y empleado que se cimenta por la subordinación y la retribución.

Entonces, régimen laboral consistió en una normatividad para dirigir la relación de quien otorga empleo y el trabajador, tal que, se pueda llevar a cabo una cabal y conforme relación de índole ocupacional.

Ahora bien, nos avocaremos en el régimen laboral CAS, llamado también Contratación Administrativa de Servicios DL (Decreto Legislativo) N°1057, debido a que es el sinsabor de los empleados, es decir, de los defensores públicos, quienes alegan que es abusivo y no respeta lo dispuesto en él. Así pues, Chanamé (2021) nos ilustró sobre el mencionado decreto en sus inicios, el CAS fue reconocido al igual que un acuerdo inherente a la gerencia pública y no se lo creyó como una normativa de trabajo. Es decir, que en sus albores dicho régimen laboral CAS no fue considerado ni estuvo proclive al ámbito del trabajo. De la misma forma, se expuso que, al considerársele un decreto legislativo y remoto a ser una ley, fue proyectado como un reglaje temporal, pasajero que asumiría y admitiría facultades mínimas al pacto que se aprovechaba normalmente en el campo no privado:

provechos impersonales. Lo cual, evidentemente, acarrearía en demandas y observaciones de empleados que veían desprotegidos sus derechos fundamentales como trabajador.

En esa línea, acaeció un hecho crucial en desfavor del mencionado régimen o decreto, tal como lo señaló Chanamé (2018) en desfavor de este decreto, se hizo presente una demanda de inconstitucionalidad pues probablemente al trasgredir el precepto de igualdad; debido a que, los laboradores de este ordenamiento se hallaron en menoscabo ante otros de distintas normativas de índole laboral. Lo expresado recayó en una queja que trascendió y fue aclarada por el Tribunal Constitucional, circunstancia que se asemejó a la situación del sobretiempo de los funcionarios públicos al cumplir sus deberes.

Tras todo ello, se hizo de conocimiento público en el Expediente 00002 - 2010-PI/TC, que el CAS se configuró como un nexo de esencia laboral entre la corporación y quien sería convenida, de esa manera, el CAS se tornó remota a la contrata civil y administrativa y hace disfrute de su nuevo perfil como un régimen especial de contrata laboral.

En ese sentido, el régimen laboral CAS se entendió como un cúmulo de reglas legítimas que guardan interrelación con otros decretos legislativos, tales como, el 276 y el 728 de naturaleza pública y privada respectivamente. Además, Chanamé (2018) coligió sobre este régimen, al exponer que el CAS contiene unos derechos parametrados opuestos al régimen laboral del ámbito privado o a la normativa 276. Esto se ha pretendido mermar con la Ley 31131, la cual asumió lo indeterminado e incongruente de la relación laboral y el traspaso al régimen 728. En esa línea, fue imperante reconocer la imparcialidad del CAS que se comporta como un contrato laboral impío e irreflexivo.

De otro lado, se han pronunciado otros agentes jurídicos que han dado nociones y alcances del CAS, de este modo, Bartra Ch. (2014,) sostuvo que el CAS, sí se trataba de un régimen que contesta a reglas suyas y autónomas, aun cuando le reconocían derechos antes vistos en los decretos referidos. Visto así, se estaría

tratando de un régimen que amaga ser independiente, más trasgrede facultades o derechos claves adheridos a todo trabajador. Así también, lo afirmó Bartra Ch. (2014) al referir a los derechos insertos en el CAS una jornada máxima de trabajo, receso semanal de índole obligatorio, remuneración, permisión a una organización que brinda seguridad social tanto en la esfera de la salud como en la esfera de pensiones. En otros términos, son derechos que se exigen de parte de los trabajadores, servidores que anhelan sean un tanto atendidos y cumplidos.

Y de este modo, también, Bartra (2014) concluyó que el CAS no se aleja del perfil de la Constitución, esto es, distó de ser inconstitucional crear al Decreto Legislativo 1057 como una regla de derecho laboral, a causa de que puede existir paralelamente con los regímenes generales en vigencia. Por lo tanto, el CAS persistió en que procede de modo idóneo como lo exige la carta magna; empero, en la realidad resultó probablemente remoto a ello.

En lo relacionado al detalle conceptual sobre la categoría denominada vulneración de derechos fundamentales, se debió detallar inicialmente que los derechos fundamentales resultaron ser las prerrogativas subjetivas los cuales pertenecen de manera universal a todos los seres humanos, debiendo considerarse como derecho subjetivo cualquier perspectiva positiva o negativa; así también, puede haber sido prevista por una regulación jurídica positiva, como premisa de la pertinencia para ser autor de los actos que fueron ejercicio de situaciones jurídicas y/o titular de éstas. (Ferrajoli, Citado por Bonilla, C. y Flores, L. 2020, enero).

Asimismo, entre los derechos fundamentales se encontró el derecho al trabajo, Cabrera (s/f) señaló que se trasgredieron estos derechos siempre que en el ejercicio de las prerrogativas que la legislación le admite y concede al contratante se restringe la plena ejecución de aquellos sin una excusa altamente idóneo, en modo impuesta o descomedida, o dista de haber acatamiento a su fondo elemental.

En ese sentido, se consideraron lesionados o vulnerados los derechos cuando el empleador adoptó medidas o efectuó actos que restringen el pleno

ejercicio de las actuaciones del operario de manera desproporcionada o arbitraria, y sin justificación alguna.

Al respecto, Vinueza, Barcos y Arreaga (2021) señalaron que lo crucial para poder habitar en un medio social meramente establecido fue la facultad o derecho al trabajo, por lo cual se encontró remota o ajena la idea de que sea menoscabado, irrespetado, dividido, quebrantado, obstaculizado, vejado, en resumen, no puede haber sido violado en el momento en el que ha sido obtenido por una persona. En otras palabras, el derecho al trabajo, al ser un derecho fundamental, no puede haber sido vulnerado una vez adquirido por cualquier persona.

Del mismo modo, Bonilla y Flores (2020) sostuvieron que el derecho al trabajo es un derecho humano, social y fundamental, el mismo que se halló contemplado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los mismos que resultaron necesarios para lograr el irrestricto respeto de la dignidad humana. No obstante, se debe precisar que el citado derecho, así como otros, continúan siendo derechos que pueden contravenirse, motivo por el cual, es imprescindible el conocimiento y concientización de los ciudadanos, con la finalidad de evitar el silencio de los mismos y así exigir la garantía y cumplimiento de los ya mencionados derechos, por medio de los distintos instrumentos jurídicos internacionales.

Para finiquitar este concepto, fue preciso referirnos a Sanguinetti, W. (s.f.) que afirmó que los derechos fundamentales, que siguen vigentes, y su acatamiento es una cuestión prioritaria en los regímenes de trabajo con el fin de obtener objetivos equilibradores del Derecho del Trabajo sino también una excelente permanencia en la realidad de dicha norma constitucional. En suma, un contrato de trabajo resultó considerado como un pacto constitucionalmente condicionado.

Ahora bien, respecto a la jornada ordinaria de trabajo, inicialmente se debe precisar la definición de la jornada laboral, la misma que fue determinada por Vinueza, Barcos y Arreaga (2021), como el número de horas en las cuales los trabajadores o empleados deberán prestar servicios a una entidad encargándose



de desempeñar todas las actividades a su cargo, y de acuerdo con la regulación vigente se establece la remuneración respectiva.

En ese mismo sentido, Ávalos (2019) precisó que la regulación de la jornada laboral tiene como finalidad restringir el tiempo de trabajo para que el trabajador pueda obtener ingresos adicionales haciendo uso de su tiempo libre, buscando evitar perjuicios en su salud u otros aspectos.

Es decir, la regulación de la jornada laboral resultó importante porque buscó reducir las posibilidades de afectación al trabajador, así como, la reducción del conflicto social ante eventuales vulneraciones, las cuales no solo conllevaron a dañar al trabajador, sino también al entorno personal y/o familiar de este.

De los antes mencionado, se debió precisar que el incremento de concentración de horas de trabajo podría implicar una predisposición a presentar desde patologías crónicas hasta conductas o hábitos nada saludables. (Rojas, 2021, marzo)

En ese marco, resultó imprescindible señalar que el descatamiento del tiempo laboral establecido en la regulación vigente está orientado a perjudicar la salud del trabajador, en cualquiera de los sectores en los cuales cumpla sus funciones.

### **III. METODOLOGÍA**

En este apartado, nos enfocamos en una línea sistemática para corroborar la conjetura en los párrafos anteriores, entonces, fue oportuno que desentrañemos el sentido de metodología, para tal finalidad, Ñaupas et al (2018) convinieron al respecto que este fue un marco de gran sistema que se usó con el fin de solucionar el problema de la indagación a través de accesibles métodos y estos emparentados con los objetivos propuestos de lo que se viene investigando. Ante ello, se pudo evidenciar que ella implica un meticuloso procesamiento de todo lo que se ha venido descubriendo y que merece real atención.

Mientras que Díaz et al (2018) afirmaron que aquella tiene como función otorgar una lista de herramientas tanto teórico como empíricas para así hallar la resolución de problemas por medio del régimen científico. Lo descrito conlleva a una gran diligencia de parte del entorno bien académico bien profesional.

La indagación o investigación fue considerada el sustentáculo de todo proyecto de gran relieve debido a que se aportó con nuevos alcances sobre los ámbitos que se fueron desarrollando. En esa línea, fue dable proceder con suma ética y mera responsabilidad; ya que el aporte brindado forja a nuevos agentes en la profesión.

Ahora bien, al ceñirse el proyecto en una perspectiva de método cualitativo, resultó trascendente manifestar sus características, así pues, Díaz, J. et al (2018) sostuvieron que cuando consideramos al método como el conglomerado de pasos y procedimientos sistematizados que se siguen para el logro de un objetivo, en la investigación acreditada se refirió a la diligencia secuencial de pasos para la solución de un problema de investigación. Conforme con ello, se apreció que se denominó método a un riguroso y concienzudo cúmulo de procedimientos que conllevan a la resolución o planteo de una salida de una problemática de un específico entorno.

Así también, Díaz, J. et al (2018) señaló que “[...] son una serie de procesos lógicos orientados a alcanzar un resultado. Consta de etapas, los que a su vez requieren de técnicas y procedimientos que se modifican conforme con el entorno de la investigación” (p.61). Expresado de dicha forma, se pudo sostener que la metodología instalada en una labor de índole investigativo obtendrá suma veracidad, sistematicidad y fiabilidad dependiendo la esencia o consistencia de la indagación.

### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

A tenor, de lo ya mencionado y conforme con el tipo de indagación, se tuvo como norte determinar si es que efectivamente se vulneraron los derechos

fundamentales de los defensores públicos de Lima aplicándose el régimen laboral CAS; por lo tanto, se optó por el enfoque cualitativo.

Para ese fin, Cabezas, E. et al (2018) señalaron que se trató de un método que va empleando la recopilación de datos sin injerencia de la medición numérica, con la finalidad de afinar o descubrir de investigación en el ínterin de elucidación. Por lo cual, implicó un arduo examen o revisión de indistintas fuentes que se encuentren encaminadas al objetivo medular del proyecto y que, además, no se involucre directamente con datos aritméticos sino testimoniales y documentales.

De otra parte, Armijo, I. et al (2021) mencionaron que el factor cualitativo se caracteriza por ser flexible, adaptable cuando se aúna información, analítico de fuente recabada, con una vista sistemática con el fin de dilucidar la materia de indagación, así también se exigió la continuidad de datos recolectados en busca de un entendimiento cada vez más hondo.

Continuando, con este tipo de indagación, Díaz, J. et al (2018) refirieron que la exploración cualitativa procesa métodos y técnicas variadas como formas de estrategias que contribuirán a aunar la pila de datos que van a utilizarse tanto para la indiferencia como para la interpretación así también para la explicación y la predicción. En vista de ello, se advirtió que no necesariamente se debe recurrir a sistemas cuantitativos para el quehacer científico social y que tiene como gran propósito ser capaces de reedificar la realidad, así como descubrirla e interpretarla llegando al plano de la hermenéutica.

En este apartado se abordó tanto las técnicas como los instrumentos que se utilizaron para concretar el proyecto, para ello, se definió el concepto de instrumentos que en las voces de Ñaupas, I. et al (2018) El mecanismo de recolección de informaciones contuvo una estructura sistematizada, progresiva, metódica. Entonces, se entendió por instrumento a un ente que funciona de modo un tanto riguroso y organizado para el procesamiento de los datos o contenidos obtenidos.

Ahora bien, el proyecto perteneció a un tipo de básico, elemental así lo indicaron Ñaupas, I. et al (2018) al referir que fue aquella que se viene llevando a cabo desde que nació el fisgoneo en las ciencias, esto consistió en que desde remotos tiempos se viene manipulándola. Así también Ñaupas, I. et al (2018) sostuvieron que se le denominó pura, ya que, de manera efectiva no se encontró encauzada por un fin económico, por lo contrario, su impulso fue la común curiosidad, así como el profundo gusto de inquirir nuevos saberes. En ese orden de ideas, el proyecto se encaminó en tal fin, el de seguir indagando y profundizando en la materia de interés.

Ahora bien, su finalidad fue ser un soporte del análisis formal para el progreso científico, tal como lo afirmaron Ñaupas, I. et al (2018) que tuvo el gran servicio de cimentar a la investigación aplicada y primordial, ya que, ayudó al avance de las ciencias. Por lo tanto, el tipo básico relevó y avaló esta investigación.

Prosiguiendo con el ámbito metódico, el proyecto contó con un enfoque de tipo básico, en razón de que se le concernió como pura y estuvo inclinado a hallar nuevos saberes, así lo sostuvieron Díaz, J. et al (2018) rotulado también pura o fundamental, nos conllevó a la pesquisa de recientes campos de indagación y conocimientos, por tal se adentró en conocer o entender profundamente algún asunto o problemática sin quejarse necesariamente por la aplicación práctica de los inéditos conocimientos obtenidos. Conforme con ello, el proyecto siguió tal dirección de una búsqueda exhaustiva de aquello que se ha propuesto como asunto de interés.

Este trabajo de indagación, también, asumió constreñirse a una teoría fundamentada a causa de que tras lo ampliamente analizado se ha conllevado a formular alcances teóricos del tema de modo consistente, para precisar el punto de dicha teoría fue imperante saber de qué se trata, para ello Armijo, I. et al (2021, págs. 26- 27) indicaron lo siguiente:

"[...] este diseño plantea que las propuestas teóricas emergen en gran parte de los datos propios de la investigación, permitiendo la

comprensión de fenómenos concretos [...] es pertinente cuando otras teorías existentes no han logrado explicar el fenómeno de interés, o bien cuando estas no consideran en su totalidad al campo de estudio. Al llevar a cabo la teoría fundamentada como método de investigación [...], es un proceso principalmente inductivo, [...] se busca a partir de los mismos datos generar modelos comprensivos que permitan entender un determinado fenómeno social [...] se basa en un proceso de análisis que implica, por medio de un proceso de codificación de tres fases, la elaboración de conceptos y categorías que desembocan en un modelo comprensivo del fenómeno que se está estudiando".

En otras palabras, la referida teoría que se plasmó en el proyecto se aproximó a poder proponer nuevas posturas que guarden no solo gran valía sino inclusive sumo aporte para desentrañar la problemática bosquejada al inicio del proyecto. Además, se señaló que se puede rebatir, objetar aquellas teorías que no han tenido gran acogida o que no ha sido totalmente completada. En ese sentido, este trabajo de investigación con los instrumentos empleados y con la documentación recabada hizo posible sostener un planteamiento que pueda dar una salida efectiva y eficaz a lo tratado.

### **3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización**

Para proseguir con este trabajo de pesquisa, fue relevante que se especifique en qué consistieron las categorías que se han obtenido tras la vasta indagación y documentación oportuna. Aunque, sin eludir los conceptos de categoría y subcategoría respectivamente. Con ese fin, se detallará a continuación las acepciones de dichos puntos.

Como se aseveró en líneas anteriores, el proyecto investigativo estuvo direccionado bajo un enfoque cualitativo por lo cual lo que deviene de este serán categorías o temas inherentes a lo buscado, así también lo sostuvo Bastis Consultores (2020) en su bitácora, Cómo hacer la categorización de una

información en una investigación, arguyeron que se llamaba categoría al tópico de la indagación, el cual se consideró para poder categorizar lo hallado y así darle validez a través el debido análisis. Entonces, categoría fue una especie de conceptos en los que se halló información. Incluso, mencionaron que previo a ello, la creación de categorías, se debió encontrar las unidades de análisis, esto fue, aquellas portadoras de significado, criterios de espacio, asuntos, tiempos y sociales.

Mientras que Valle, A. et al (2022) indicaron que se denominó categoría a ciertas restricciones conceptuales que otorguen el proceso de acopiar, examinar y dilucidar la información, las que concretan el objeto propio de estudio estuvieron comprendidas en el problema. Sustentaron de modo directo lo que constituirán los primordiales ejes teorizados, y así sitúan y distribuyen tanto el diseño de instrumentos como el análisis e interpretación de la averiguación. Acorde con ello, una categoría subyace de lo que se ha planteado y tiene gran repercusión en toda la estructura a desarrollarse en el proyecto.

De otro lado, cuando nos referimos a subcategoría, estamos aludiendo a una subclase o tipo de la categoría, así también lo expresaron, Bastis Consultores (2020) en la bitácora referida, que subcategoría es un componente que resulta de una categoría y su función es profundizar sobre la misma, entonces permite detallar lo más específico y que guarda relación directa con aquellas.

Ahora bien, las categorías del proyecto se concernieron en dos, las cuales fueron el régimen laboral CAS y la vulneración de derechos fundamentales. Y, de otro lado, estuvieron las subcategorías que fueron estrechamente ligadas con dichas categorías, se trata del contrato de trabajo y la jornada laboral ordinaria.

En ese orden de ideas, se expuso sobre la primera categoría que recae en el régimen laboral CAS, que según Lermo, R. y Santos G. (2022) el referido régimen consistió en un acuerdo entre partes y está supeditado a una normativa especial en el ámbito de la labor, por lo cual se consideró y englobó tanto al sector público como privado. Al respecto, se pudo advertir que el referido régimen es imperioso y se rige

por un contrato de trabajo establecido y que ha ido modificándose para bien de los empleados, y que a pese a ello aún siguen en conflictos sobre determinados puntos, tales como, el contrato indeterminado, la jornada laboral típica.

Ahora bien, respecto a la vulneración de derechos fundamentales, fue necesario señalar primero el concepto del mismo, González (2018) consideró al derecho fundamental como un aseguramiento que busca brindar la patria a cualquier individuo que se encontró dentro de su territorio, siendo ello regulado por una carta magna, la misma que detalla y otorga facultades de las cuales gozará todo sujeto que se halle en un definido territorio nacional.

Al respecto, en el entendido que los derechos fundamentales son garantías que protegen a todo individuo que se encuentre dentro de un determinado territorio, la vulneración de estos conllevaría a una transgresión directa de la Carta Magna del citado territorio.

De otra parte, se esbozará sobre las subcategorías ya mencionadas. Una de ellas es el contrato de trabajo y, según Arévalo (2021), este fue indudablemente la institución más preponderante de los derechos individuales en el sector laboral, a causa de que, si se le celebra, de él emanan las demás facultades laborales, tales como, la seguridad social, la remuneración, la duración de jornada típica y otros. Por lo tanto, el contrato de trabajo fue lo medular entre las relaciones de empleador-empleado.

De otro lado, Vallecilla, L. (2019) afirmó que esta subcategoría fue el medio porque se impuso a sendas partes a acatar lo pactado tanto del empleador como del empleado y, además, requirió de ciertos elementos como son la prestación de personas, la subordinación y la remuneración que en toda instancia han de ser palpables en el contexto real del que se ajetea. Visto así, el mencionado contrato para ver declarado como tal merece cumplir cabalmente dichos elementos.

Los mismos autores referidos arguyeron básicamente dicha subcategoría posee por un lado su aspecto residual, ya que, es el documento que regula las

relaciones laborales, pero que sigue mereciendo atención de otras fuentes de alto rango como la Constitución, diversas leyes reglamentarias, convenios y, por ende, estas se hallan encauzadas para la protección y orientación al trabajador.

Sánchez (2021), definió la jornada o duración de tiempo de labores o de trabajo como el periodo o espacio de tiempo en el que un trabajador realizó actividades de carácter profesional, considerando que citado tiempo o espacio será delimitado entre el empleador y el trabajador mediante un acuerdo o contrato laboral. En ese sentido, la jornada de labor fue el período que el empleado dedica a efectuar determinadas labores, tiempo que ha sido previamente acordado con el empleador, a través de un contrato de trabajo.

Asimismo, el acápite 1 del Decreto Supremo 007-2002-TR instituye que la jornada de labores resultó de 48 horas semanales u 8 horas diarias, pudiendo ser determinada por convenio o disposición unilateral del contratante, quien precisará una jornada menor que sea distinta a las ordinarias establecidas.

Así también, Gutiérrez (2021), señaló que la jornada de trabajo fue el periodo o lapso diario y/o semanal en el cual un sujeto efectúa un determinado quehacer u ocupación laboral, ya sea intelectual y/o física.

### **3.3 Escenario de estudio**

Continuando con el marco metodológico, fue menester referir el escenario del proyecto. Y entendiendo a qué se llama escenario y de acuerdo con lo que sostuvo Cabezas, E. et al (2018) de que el escenario de la indagación recayó en el entorno físico, social o experimental en el que se realiza la investigación. Entonces, se tornó considerable describir el lugar de modo preciso debido a que los resultados, de gran manera, han derivado de él.

A razón de lo expuesto, el ambiente en el que se efectuó dicha indagación se trató de las oficinas de la Defensoría Pública de Lima Centro, ubicado en Jr. Contumaza 830, Lima Cercado, lugar que correspondía al mismo campo de la



acción y lugar de trabajo de los defensores públicos; asimismo, citado lugar contó con las características requeridas para recopilar la información pertinente y realizar la presente investigación.

### 3.4 Participantes

Ahora bien, se prosiguió con el proyecto con el acápite de los participantes, a razón de ello, se definió a este. En esa línea, Armijo, I. et al (2021) sostuvo que los participantes de la investigación van a depender de aquello que se plantee al comienzo de la investigación. Haciéndose referencia al fenómeno y al campo de estudio. Visto de esa forma, el proyecto ha elegido, tal como lo indica, el título a defensor público de la región Lima, precisamente de Lima Metropolitana del distrito de Lima Centro.

**Tabla 1**

*Criterios de inclusión de participantes*

<b>N°</b>	<b>Nombres y apellidos</b>	<b>Profesión y grado Académico</b>	<b>Institución en la que labora</b>
1	Hernando Cuipal Roldán	Abogado/a Defensor público	Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia de Lima- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
2	Edwin Atencio Alania	Abogado/a Defensor público	Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia de Lima- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
3	Aldo Molina Romero	Abogado/a Defensor público	Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia de Lima- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
4	Leyla Gómez Colchado	Abogado/a Defensor público	Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia de Lima- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
5	Hans Sánchez Bravo	Abogado/a Defensor público	Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia de Lima- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
6	Julio Valencia Peña	Abogado/a Defensor público	Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia de Lima- Ministerio de

7	Julio Soto Nuñez	Abogado/a Defensor público	Justicia y Derechos Humanos Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia de Lima- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
8	Ricardo Lluen Meneses	Abogado/a Defensor público	Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia de Lima- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

### 3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este siguiente párrafo metodológico, se esbozó acerca de los instrumentos para aunar datos. En esa línea, se entendió por instrumento a un ente funcional y establecido capaz de poder congrega valioso contenido de diversas fuentes. Así también lo indicó Ñaupas, I. et al (2018, p. 146) "El instrumento de recolección de datos posee una estructura sistemática, secuencial, ordenada [...]". Visto de esta manera, fue relevante hacer hincapié en la elección del instrumento a maniobrar para la más fehaciente data informativa.

En ese orden de ideas, se consideró pertinente tratar determinadas técnicas, no sin antes referirlas y esclarecer los porqués de su imperiosa necesidad para con el aplicativo metodológico del proyecto. Así pues, las técnicas recayeron en tres, que llegan a ser la entrevista, el análisis documental de doctrina, así como el análisis documentario jurisprudencial.

La primigenia técnica que se hizo uso en el proyecto fue la entrevista, la cual se fue desentrañando de modo directo, de forma conversacional, se comparte y practica la atenta escucha; ya que, hay planteo de interrogantes, todo ello con la finalidad de adquirir contestaciones diversas para llegar a un meollo de lo que se investiga. De la misma forma lo expresó Ñaupas, I. et al (2018) La entrevista es una variante de la encuesta, constó en plantear preguntas en representación lingüística y oral al encuestado con la finalidad de conseguir contestaciones o informaciones y para verificar o comprobar las predicciones de trabajo. Entonces, tras lo citado, se pudo colegir que se rescata las expresiones orales y actitudes de quien será el entrevistado para así contrastar con lo que se ha ido indagando.

De otro lado, recordar el alto valor que tiene la referida técnica de la entrevista en indistintos campos del saber, de este modo lo señaló Ñaupas, I. et al (2018) esta maniobra de la entrevista se ha configurado como una de las sistemáticas más relevantes de la indagación social, debido a su factible aplicación a un gran conjunto de población de hombres. Este último detalle de la mencionada técnica cabe resaltarlo debido a que se torna factible en el momento de aplicarlo por su direccionalidad y arrostramiento en ir platicando y así también ir cuestionando sobre el tema a tratar.

Ahora bien, hogaño se sigue haciendo praxis de esta técnica, la entrevista, precisamente en el enfoque cualitativo, a causa de que le brinda sumo soporte y aporte para con el honde examen que se va realizando con las demás fuentes informativas. En esa línea, Fernández (2018) refirió que hogaño se está convencido de que este tipo de entrevista se fortalece desde la investigación cualitativa, en el que la función de los datos, tales como, la raza, el género, el estatus y edad son considerados. Esto es, que los datos del perfil del entrevistado asumen un gran papel para lograr la información debida y que correspondiente guarde nexos con las características del proyecto.

Así mismo, se sostuvo que la entrevista registra testimonios a través de una charla activa de un acto comunicativo de hablante y oyente, tal como lo afirmó Fernández (2019) que la entrevista consiste en ser un instrumento de mera investigación, la cual se nutre o revitaliza en la habilidad de la exploración de datos, se la conceptualiza como una conferencia de parte del entrevistador y del entrevistado. No obstante, no solo se pretende relucir testimoniales ya reconocidos o noticias novedosas. Lo que se procura es realizar parangones de las diversas manifestaciones que resulten de la entrevista y así recientemente se puede llegar a una conclusión imparcial y crítica.

De otro lado, quien ha ahondado sobre la mera importancia y naturaleza de la entrevista recae en la figura de Fernández (2018) quien aseveró que la entrevista descubre singularidades del lenguaje en el habla y en los gestos, en cambio, esto

no se logra con el cuestionario o la encuesta. Es decir, cuando se aplica la entrevista se logra recibir más data de información con detalles o sutilidades provechosas que no necesariamente se obtiene con otros instrumentos ya mencionados.

Además, frente al proyecto de enfoque cualitativo la conferencia o entrevista accede a que se pueda compilar respuestas cruciales para la investigación; ya que, se brindará detalles respecto al tema a tratar. Tal como lo afirmó Fernández (2018) la entrevista propia del aspecto cualitativo da cabida a la compilación de minuciosa información a sabiendas que quien se está entrevistando pueda expresarse oralmente con quien le interroga lo que concierne a una temática prefijada. Por lo tanto, sigue siendo una técnica muy preciada y fidedigna para el logro de los propósitos expuestos.

Finalmente, Fernández (2018) aseguró que la encuesta consta de un encuentro ya de inteligencia o ya de sensibilidades, en las que la honestidad, la prudencia, y la calidez elemental son apropiadas para explorar pensamientos y actitudes, pensamientos frente a controversiales asuntos. En otros términos, no solo se obtendrá copiosa y meritoria data de respuestas sino también se verificará la probidad e integridad de sus contestaciones en las acciones en que se desenvuelven los entrevistados.

Consecuentemente, tenemos a la guía de entrevista que concretamente representa a la entrevista; puesto que, en ella, se exponen las interrogantes de modo estructurado, esto es, de modo consabido para cuestionarlas al futuro entrevistado. De este modo también lo indicó Ñaupas, I. et al (2018) dicha guía de la entrevista vale altamente a la maniobra de entrevista y que se trata de una hoja común inclusive bosquejada la cual incluye a los ítems a plantear a quien se entrevistará, en una frecuencia concluyente. Entonces, se entiende que la guía tendrá un rol de forma para llevar a cabo la entrevista.

En vista de lo expuesto, Díaz J. et al (2018, p. 157) sostuvieron qué “Guía de entrevista, el investigador conversa y dialoga con los sujetos motivo de

investigación”. Ante lo citado, con la guía de entrevista es posible llegar a un entorno comunicativo interpersonal que conlleva al meollo de la investigación a tratar. De la misma manera Díaz, J. et al (2018, p. 157) refirió que dicha guía cumple la función de dirección de la entrevista, en la siguiente cita: “conocida como dirigida o guiada, pues el entrevistador elabora previamente un plan para orientar la entrevista”. En ese orden de ideas, la entrevista debe estar prevista con la guía de entrevista tal que se puede realizar eficazmente la conferencia y así obtener las genuinas respuestas e informaciones en torno a la temática del proyecto.

Ahora bien, en estas líneas de los instrumentos a emplear es trascendente la mención de la documentación y su respectivo entendimiento y análisis; ya que, el proyecto se ha ido sosteniendo bajo distintas posturas y contenidos de fuentes doctrinarias o teorizantes y, adjuntamente, de hechos controversiales interrelacionados con lo que aborda el proyecto. En ese sentido, Ñaupas, I. et al (2018, p. 290) aseveraron lo siguiente:

Refieren que el análisis u observación de documentos se trata de un proceso de lectura y análisis de documentos impresos como no impresos, para tales hechos debe procurarse una lectura activa, productiva y efectiva que impliquen el uso de fichas de localización y de indagación con el fin de hacer registro de datos e informaciones.

Por lo expuesto, dicho análisis documentario engloba una búsqueda significativa de fuentes que se acoplen a la materia del proyecto y, que, además, no solo sea de naturaleza concreta como libros y archivos palpables, sino que también provengan de índole virtual y que sea la más pertinente y ligada a lo que se aborda además de vigente. Entonces, en resumidos términos el análisis de documentos implicó que haya una lectura plenamente activa, en la que no solo se admitió la información brindada, sino que se pudo rebatir, conjeturar o en el contrario de los casos asumir y revalorar. Todo lo anterior fue con el gran norte de hallar contenidos y escritos que aporten y encaminen a los objetivos trazados del proyecto.

Ahora bien, respecto a la validez de los instrumentos, esto se encomendó tres profesionales metodólogos quienes examinaron a detalle, las preguntas planteadas como parte de la guía de entrevista.

**Tabla 2**  
*Validación de la guía de entrevista por juicio de expertos*

<b>Especialista</b>	<b>Grado</b>	<b>Validación</b>
Olger Huamani Jordan	Magíster	Aplicable
Betty Cusihuamán Yunguri	Magíster	Aplicable
Miguel Durand Veramatus	Magíster	Aplicable

*Notas:* 1) Mg.: magíster; Mg.: magíster; Mg.: magíster. 2) Formatos de validación de instrumento en anexos.

### **3.6 Procedimientos**

Cohen y Seid (s/f) indicaron que la elasticidad de los diseños cualitativos no cuenta con procedimientos únicos ni reglas específicas dirigidas a la elaboración y exámenes de datos; empero, no dista de estar liberada la labor de la averiguación únicamente al juicio de cada persona, el cual puede ser basado en el sentido lógico, más de una vez alejado del método científico, por el contrario, se cuenta con un amplio conjunto de criterios metodológicos que busquen orientar y pautar las decisiones.

En otras palabras, el diseño cualitativo permite al investigador valerse de diferentes herramientas orientadas a contribuir con el desarrollo e interpretación de los datos a ser analizados.

Asimismo, Sánchez, Fernández y Díaz (s/f) precisaron que en estos tiempos la metodología de índole cualitativa se ha podido robustecer y ser catalogada como procedimiento que va detrás de la adquisición de conocimiento y/o saberes científicos por medio de una gran versatilidad de manejo de técnicas. En ese sentido, resultó imprescindible resaltar la importancia de la posibilidad del uso de diferentes técnicas a fin de obtener como resultado de la información que se

investiga, información de carácter científico.

Por otro lado, este proyecto investigativo se instruyó con la observación de la realidad problemática en el ámbito jurídico, seguidamente se procedió con el planteamiento de la problemática de la averiguación, y se continuó con la formulación de objetivos así como con la recopilación de data sustraída, ello, a partir de las entrevistas y análisis documental, que se llevaron a cabo relacionados a las fuentes del Derecho elegidas, tales como libros, tesis, revistas especializadas, cuerpos normativos, sistematizando de esta forma todo lo referente al problema de investigación objeto de estudio.

Ahora bien, para el análisis de los datos, el problema se separó en categorías y subcategorías, esto teniendo en cuenta de que se aborda de una indagación de corte cualitativo, motivo por el cual, se procedió a la aplicación de un cuestionario de entrevista como guía para apilar la información de los expertos en metodología, derecho laboral y constitucional.

En la siguiente etapa, la misma que correspondió al desarrollo del proyecto se utilizó el instrumento, ya validado, con los sujetos previamente establecidos, y seguidamente se realizó el análisis de la información y se llegó así a las conclusiones, después de haber contrastado la discusión con los antecedentes.

### **3.7 Rigor científico**

En la actualidad, en la disputa actual concerniente al rigor científico, pronunciada con las acepciones acerca de la probidad en la exploración, persiste una evidente inquietud por la transparencia y honestidad en la pila de datos utilizados para el desarrollo de la investigación. (Vasconcelos et al, 2021)

Asimismo, Arias (2022) señaló lo siguiente: “es un medio para establecer la confianza en las conclusiones de un estudio de investigación. Permite al investigador lograr una coherencia metodológica a lo largo del tiempo. Además, proporciona una representación exacta de la población examinada”. En otras palabras, el rigor científico busca determinar la confiabilidad en las conclusiones,

por medio de la coherencia y la cohesión en la información utilizada.

Ahora bien, el presente trabajo se llevó a cabo de manera minuciosa y responsable, orientado a la revisión exhaustiva de la documentación, jurisprudencia, doctrina, así como del derecho comparado. Por lo tanto, se resaltó la evaluación y precisión en el análisis de las respuestas recopiladas de las preguntas realizadas a los entrevistados en las diferentes sesiones, así mismo se consideró que la guía de entrevista en cuestión fue corroborada y admitida por agentes especiales en la materia, con el fin de obtener consecuencias que cumplan con los criterios de autenticidad y confiabilidad.

### **3.8 Método de análisis de la información**

En la presente investigación resultó pertinente el análisis hermenéutico, pues este tipo de interpretación resultó ser uno de los más empleados en el estudio de conceptos, considerando que permitió tener una postura crítica en relación a los textos ambiguos, así como, en donde se requirió de un análisis que busque contribuir con claridad a la materia de análisis y construir nuevas interpretaciones, en ese sentido la naturaleza de la investigación en el campo jurídico demandó de manera obligatoria realizar este tipo de análisis orientado a las normas aplicables en los casos particulares. En resumen, la investigación exigió de este análisis pues nos encargamos del régimen laboral CAS y la vulneración de derechos fundamentales, y se repercutió como necesario determinar la incidencia del primero en el último.

Fuster (2019) sostuvo que el método hermenéutico está encaminado a la representación y paráfrasis de los componentes eje o fundamentales de las experiencias vividas, a la revalorización del sentido del aporte pedagógico, sociológico y psicológico de la ya expresado, según corresponda. Asimismo, este método constituye procesos razonables y exigentes de las extensiones éticas de la experiencia diaria, de difícil acceso por otros métodos de investigación.

En ese sentido, el citado método hermenéutico buscará valerse de



información recopilada de experiencias ya vividas sobre la problemática de investigación, con el norte de contribuir al logro de los resultados fidedignos, necesarios para el presente proyecto.

Por otro lado, también se consideró el análisis sistemático, pues este tipo de análisis involucra consolidar los textos normativos a los que se apeló para efectuar la investigación, ello considerando que resulta imprescindible recurrir a normas de naturaleza constitucional, laboral y civil, situación que permitió establecer las diferentes acepciones en razón a la construcción de categorías y conclusiones.

### **3.9 Aspectos éticos**

El contenido de la indagación se ciñó de manera estricta a los probos principios así también a las conductas intachables en el trascurso de la investigación. Para ello, se decidió utilizar la normativa del APA 7<sup>a</sup> lo que corresponde a la edición de las citas, así pues, se tomó en cuenta la autoría, el año en el que fue publicado, el entorno o realidad problemática, los trabajos de antecedentes y necesariamente el marco teórico. Así también se hizo hincapié que esta investigación observó y respetó las normas de la guía actual de la Universidad César Vallejo. Finalmente, es oportuno indicar que la lista de datos e información obtenidos de parte de los trabajadores públicos de la mencionada posta fueron confidenciales.

## **IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

Para proseguir con el trabajo, también se consideró indispensable abordar los conceptos concernientes a resultado, en vista de ello, Díaz et al (2018) adujeron que los resultados van a representar las deducciones primordiales de un estudio y que proviene de una serie de métodos aplicados para reunir y examinar la información obtenida. Por ello, esta sección es el producto del trabajo que, aunque sea la concluyente aseveró y corroboró lo ya descrito en el camino del trabajo.

De la recopilación de la información necesaria para la continuidad de la investigación, por medio de las entrevistas realizadas a defensores públicos y

especialistas en derecho laboral, detallamos los siguientes resultados:

En el objetivo general: determinar como el régimen CAS incide en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023, se consideraron las interrogantes uno, dos y tres.

Para la pregunta uno: En su opinión, diga usted: ¿Cómo el régimen laboral CAS incide en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023?, se aprecia que el defensor público Hernando Cuipal Roldán detalló que: antes realizábamos turno de 24 horas seguidas con descanso de 12 horas y no se compensaba debidamente y estaba sujeto a una mala práctica de los juzgados, fuera del horario laboral. Incluso se laboraba sábados y domingos 24 horas con múltiples diligencias permitido por el MINJUS, aunque esto haya variado y se haya reducido el horario aún se sigue pidiendo más tiempo de lo acordado; el entrevistado Edwin Atencio Alania señaló que: al no relacionarse con otros regímenes laborales como el 728 o 276, no hay escolaridad ni CTS, esto es, no hay beneficios económicos; asimismo, el defensor público Aldo Molina Romero precisó que: la labor de la defensa pública en el régimen CAS no es considerada por motivo del sueldo ínfimo y esto todavía no ha tenido solución; por su parte la entrevistada Leyla Gómez Colchado mencionó que: No se permite crecer salarialmente, no hay homologación de sueldos, mientras que el defensor público Hans Sánchez Bravo adujo que no tienen diversos derechos, compensación a horas laboradas, tampoco hubo estabilidad laboral, permuta o rotación. Por su parte, el entrevistado Julio Valencia Peña señaló que no hay estabilidad ni igualdad laboral ni mucho menos en lo salarial, se vulnera el honor, el derecho laboral internacional, se vulnera la normativa de la Organización Internacional de Trabajo, asimismo, el defensor público Julio Soto Nuñez, precisó que no se les reconoce todo lo relacionado al derecho al trabajo, tal como una remuneración justa, estabilidad laboral e igualdad laboral y finalmente el entrevistado Ricardo Lluen Meneses, manifestó que se vulnera la estabilidad laboral, no existe beneficios, condiciones laborales, maltrato a los trabajadores.

De lo antes mencionado, se subrayó que todos los entrevistados

manifestaron que el régimen laboral incide en la vulneración de diferentes derechos fundamentales, pues no existe homologación salarial, ni igualdad de condiciones para los defensores públicos.

Para la pregunta dos: De acuerdo a su criterio: ¿De qué manera repercute la prioridad que se le da al régimen laboral CAS ante el régimen privado general Decreto Legislativo N° 728, respecto a los defensores públicos?, se aprecia que el defensor público Hernando Cuipal Roldán detalla que: no se recibe lo que sí se recibe con el 728, no hay beneficios económicos, sin tanta escolaridad, sin CTS, incluso hay personal con 20 años sin CTS, el Estado es el que más vulnera los derechos laborales; el entrevistado Edwin Atencio señaló que: en los horarios, también hay demasiada carga laboral que no es remunerada adecuadamente y a diferencia de los fiscales tiene mucha desigualdad; asimismo, el defensor público Aldo Molina Romero precisa que el CAS no tiene beneficios económicos (escolaridad, CTS, gratificaciones), descanso remunerado, trabajo en sobretiempo; por su parte la entrevistada Leyla Gómez Colchado mencionó que: hay bastante diferencia, el 728 tiene privilegios, pues se les dan uniformes anualmente, además tienen beneficios económicos; mientras que el defensor público Hans Sánchez Bravo no se establece sueldos acordados, en cambio, en el 728 hay mayor protección, el entrevistado Julio Valencia Peña señaló que si es que se pasaría al 728 se tendría beneficios económicos, CTS, escolaridad, se respetaría la jornada laboral, asimismo, el defensor público Julio Soto Nuñez, precisó que el régimen laboral CAS resulta discriminatorio, y afecta a todos los involucrados en el mismo; y finalmente el entrevistado Ricardo Lluen Meneses, comentó que no considera que haya beneficios, pues vulnera básicamente, la remuneración salarial.

Al respecto, todos los especialistas sostienen que la prioridad que se le da al régimen laboral CAS ante el régimen privado del Decreto Legislativo 728, repercute en la diferencia de condiciones y/o beneficios económicos.

Para la pregunta tres: en razón a su experiencia: ¿Considera usted, que el Ministerio de Justicia actúa de manera pertinente al no reconocer la labor realizada por los defensores públicos como parte del Decreto Legislativo N°728? ¿Por qué?,

se aprecia que el defensor público Hernando Cuipal Roldán detalló que: no, la sacrificada labor de un defensor público no es considerada ni mucho menos recompensada; el entrevistado Edwin Atencio indicó que: no, por la desigualdad de sueldos, no reconocen la labor eficaz que realiza el defensor con los usuarios; asimismo, el defensor público Aldo Molina Romero afirmó que no, porque hay discriminación; hay colegas nuevos que perciben un mejor sueldo que nosotros, esto se reclama y el Estado señala que no hay presupuesto para saldarnos, pero aquellos colegas sí perciben alrededor de 7000 soles; por su parte la entrevistada Leyla Gómez Colchado comentó que: no actúa de manera correcta porque no hay respeto a los derechos laborales, incluso se ha llegado al acoso, instigación al trabajador para que cumpla con su carga; mientras que el defensor público Hans Sánchez Bravo detalla que: esto incluso resulta contraproducente, en otras palabras, el Minjus no actúa de manera pertinente porque en vez de velar por una justa y remunerada labor, se empeñan en actuar distinto a ello, el entrevistado Julio Valencia Peña señaló que: no, así el Minjus está incentivando la vulneración de sus propios trabajadores, no se respeta el derecho internacional del trabajador; asimismo, el defensor público Julio Soto Nuñez, precisó que: el Minjus fue indiferente hasta la huelga del 4 de abril del 2023, pero hoy en día está tratando el problema y buscando soluciones; y finalmente el entrevistado Ricardo Lluen Meneses, sostuvo que: no, pues no le da la importancia en la labor realizada, no hay reconocimiento económico, partiendo por las pensiones y la ausencia de una adecuada infraestructura, hay una notable recarga administrativa que conlleva a sobretiempo de trabajo.

De lo antes señalado, se advirtió que la mayoría de los especialistas consideraron que el Ministerio de Justicia actúa de manera reprochable, porque al no brindarles igualdad salarial no reconoce la labor realizada por los defensores públicos. No obstante, el defensor público Julio Soto Nuñez sostuvo que hoy en día el Ministerio de Justicia está tratando de atender las demandas planteadas por los defensores públicos.

Ahora bien, para el objetivo específico uno: establecer de qué manera el contrato de trabajo repercute en la vulneración de derechos fundamentales de los

defensores públicos, Lima 2023, se consideraron las preguntas cuatro, cinco y seis.

Respecto a la pregunta cuatro: en su opinión, mencione usted: ¿de qué manera el contrato de trabajo repercute en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023?, se apreció que el defensor público Hernando Cuipal Roldán detalla que: antes dicho contrato prohibía reclamos, te privaba de tus derechos laborales, ahora sí es permitida la sindicalización y se ha negociado las 8 horas de trabajo, a pesar de ello, se sigue afectando por la sobrecarga; el entrevistado Edwin Atencio comentó que: se tiene mayor estabilidad; sin embargo, no hay proporcionalidad respecto a los pagos y a la jornada laboral; asimismo, el defensor público Aldo Molina Romero indicó que antes no se hacía medida de fuerza ni protestas, pero ahora se ha instituido un sindicato con el que sí se puede reclamar. Por otra parte, a pesar de eso se sigue afectando otros derechos ejes del defensor; por su parte la entrevistada Leyla Gómez Colchado aclaró que: hubo un cierto avance, esto es, una cierta estabilidad laboral; mientras que el defensor público Hans Sánchez Bravo detalló que: el contrato repercute al vulnerar y llevar a cabo horas extra laborales, no contribuye a la escala salarial y sobre todo, la jornada laboral, el entrevistado Julio Valencia Peña sostuvo que: la primera vulneración se centraría en que no se está respetando la norma internacional de las 40 horas semana; asimismo, el defensor público Julio Soto Nuñez, afirmó que: la vulneración más evidente es la de no ser tratado igual ante la ley; y finalmente el entrevistado Ricardo Lluen Meneses, manifestó que: desde el 2022 existe un cambio en el CAS, con el que se aplican cláusulas cerradas, pero para tener un beneficio económico en el ámbito laboral se requiere de negociaciones colectivas, pues no se puede modificar a menos que sea por Ley.

De lo ya mencionado, todos los especialistas manifiestan que el contrato de trabajo repercute en la vulneración de derechos fundamentales, pues no se precisa una jornada laboral justa y no se establece la igualdad salarial, considerando que las cláusulas del contrato afectan directa o indirectamente los derechos.

Para la pregunta cinco: a su juicio: ¿considera usted que los nuevos contratos a defensores públicos afectan al principio de igualdad laboral establecido

en el art. 26 numeral 1 de la Constitución Política peruana? ¿Por qué?, se aprecia que el defensor público Hernando Cuipal Roldán detalló que: sí afectan al principio de igualdad laboral, hay conflicto interno, por ello no se respeta el art. 26, numeral 1; el entrevistado Edwin Atencio afirmó que: sí, se está afectando el art. 26 numeral 1, en razón de que hay una evidente diferencia de pagos, es decir, se les remunera más a ellos, los nuevos, en cambio, a nosotros no; asimismo, el defensor público Aldo Molina Romero aclaró que sí, definitivamente, no se respeta la igualdad de oportunidades salariales; por su parte la entrevistada Leyla Gómez Colchado afirmó que: sí, afecta absolutamente; a pesar de no tener tanta experiencia los nuevos colegas ganas más, esto repercute incluso una afectación psicológica; mientras que el defensor público Hans Sánchez Bravo detalló que: sí, afecta totalmente, los nuevos colegas ganan más a pesar de que se ejercen las mismas funciones, se cree que los nuevos están apoyados por una ONG, el entrevistado Julio Valencia Peña señala que: sí, afecta a la igualdad salarial porque no hay homologación en los sueldos, ya que, los nuevos reciben un sueldo superior; asimismo, el defensor público Julio Soto Nuñez, precisó que: Sí, se evidencia una diferencia salarial en la escala remunerativa; y finalmente el entrevistado Ricardo Lluen Meneses, manifiesta que: Si, porque los contratan con una remuneración de 7,000 soles.

En ese sentido, todos los especialistas interpretaron que los nuevos contratos afectan el principio de igualdad laboral establecido en el artículo 26, numeral 1 de la Constitución Política del Perú, pues no existe igualdad salarial.

Para la pregunta seis: según su criterio: ¿Los contratos indeterminados considerados en el Régimen CAS afectan a la protección del trabajador frente al despido arbitrario, establecido en el art. 27 de la Constitución? ¿Por qué?, se aprecia que el defensor público Hernando Cuipal Roldán detalla que: actualmente, se necesita pasar por un largo proceso administrativo, antes de ser despedidos; el entrevistado Edwin Atencio señaló que: ya no estamos expuestos a despidos automáticos, pero siguen siendo abusivos por la escasa paga y la jornada; asimismo, el defensor público Aldo Molina Romero precisó que en el 2021, se logra el contrato indeterminado, así pues no afecta la protección del trabajador; por su parte la entrevistada Leyla Gómez Colchado mencionó que: no afecta, te otorga

estabilidad; mientras que el defensor público Hans Sánchez Bravo detalló que: no afecta, salvo algunos casos, esto es, en el caso en el trabajo no sea permanente, el entrevistado Julio Valencia Peña señaló que: no afecta, pues básicamente el despido arbitrario tiene sus causales, proceso disciplinario; asimismo, el defensor público Julio Soto Nuñez, precisó que: anteriormente se encontraban sujetos a las reglas del empleador, pero hoy en día ya no; y finalmente el entrevistado Ricardo Lluen Meneses, reafirmó que: si los protege, pero las condiciones no han mejorado.

De lo antes mencionado, todos los entrevistados mencionaron que los contratos indeterminados considerados en el régimen laboral CAS protegen a los defensores públicos frente a un despido arbitrario.

Asimismo, para el objetivo específico dos: Determinar de qué manera el incumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo repercute en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023, se consideraron las preguntas siete, ocho, nueve y diez.

De la pregunta siete: Según su experiencia, diga usted: ¿de qué manera el incumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo implica en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023?, se atendió que el defensor público Hernando Cuipal Roldán detalló que: al no remunerarse debidamente los descansos, se trasgrede a la dignidad del trabajador por necesidad económica y subsistencia; el entrevistado Edwin Atencio sostuvo que: se afectan muchos derechos importantes, por ejemplo, a la dignidad, a la unidad familiar y la seguridad social, el defensor público Aldo Molina Romero precisó que se transgrede derechos de una persona trabajadora, estos son derecho a la igualdad ante la ley, a la dignidad del trabajador, a la unidad familiar; por su parte la entrevistada Leyla Gómez Colchado comentó que: el tiempo demás no es recompensado; mientras que el defensor público Hans Sánchez Bravo reafirmó que: los derechos laborales se afectan, así también el descuido de la personalidad, a la dignidad y el desgaste propio del trabajo, el entrevistado Julio Valencia Peña comentó que: se afecta derecho a la unidad familiar, a la jornada laboral, a la vida en armonía, un ambiente saludable; asimismo, el defensor público Julio Soto

Nuñez, precisó se ve afectada la jornada laboral, la salud y el bienestar de los trabajadores; y finalmente el entrevistado Ricardo Lluen Meneses, manifestó que: no resulta reconocido ni beneficiado por la entidad.

De lo antes mencionado, se dedujo que todos los entrevistados concurren en que el incumplimiento de la jornada laboral afecta notablemente los derechos fundamentales de los defensores públicos, por cuanto se vulnera la naturaleza misma del contrato, generando mayor carga laboral en horas y días.

Para la pregunta ocho: De acuerdo con su criterio: ¿Considera que el turno de sobretiempo de trabajo realizado por los defensores públicos afecta lo establecido en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú?, se apreció que el defensor público Hernando Cuipal Roldán detalla que: efectivamente, sí se está vulnerando ese artículo, porque trasgrede derechos del trabajador; el entrevistado Edwin Atencio señaló que: recientemente, eso está modificándose, tratan de reconocer, aunque hay algunas cosas que no se ajusta, el defensor público Aldo Molina Romero precisa que sí hay una afectación a lo mencionado en el art. 25, ya que, ante la elevada carga de trabajo no hay ningún tipo de reconocimiento, tampoco se dan soluciones merecedoras; por su parte la entrevistada Leyla Gómez Colchado sostuvo que: no se afecta tanto dicho artículo, puesto que, depende mucho del defensor; mientras que el defensor público Hans Sánchez Bravo detalló que: claro que afecta a dicho artículo, la solución implica gran presupuesto solo así se contrataría más defensores calificados y en diferentes turnos, el entrevistado Julio Valencia Peña afirmó que: sí, en efecto, hay una afectación y a las normas de la OIT en razón de que aún no hay colegas en diferentes turnos, se labora más de 60 horas, la asignación de sobrecarga laboral; asimismo, el defensor público Julio Soto Nuñez, comentó que sí, existe afectación pues se labora más de 60 horas, y hay una notable sobrecarga laboral; y finalmente el entrevistado Ricardo Lluen Meneses, reafirmó que: sí, vulnera pues se estableció que la jornada laboral sea de lunes a viernes de 0800 a 1630 horas, y turnos de fines de semana, imposición que conllevaría a la vulneración.

En ese sentido, la mayoría de los especialistas expresaron que el turno de



sobretiempo afecta lo establecido en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú, pues el sobretiempo y sobrecarga laboral afecta el derecho al descanso semanal y a la salud. Sin embargo, la entrevistada Leyla Gomez Colchado consideró que no se afecta el artículo 25 de la Constitución, pues ello depende del defensor público.

Para la pregunta nueve: En su opinión: ¿Considera que la jornada de labores efectuada resulta debidamente remunerada, en razón a lo instituido en el artículo 24 de la Constitución Política del Perú?, se apreció que el defensor público Hernando Cuipal Roldán detalló que: no está debidamente remunerada, no hay equidad salarial; el entrevistado Edwin Atencio señaló que: no ha sido debidamente remunerada, eso aún no ha pasado, el defensor público Aldo Molina Romero precisa que no resulta bien remunerada por el sobretiempo, por eso se afectaría completamente el art. 25; por su parte la entrevistada Leyla Gómez Colchado sostuvo que: sí se afecta dicho artículo; mientras que el defensor público Hans Sánchez Bravo detalló que: no resulta debidamente remunerada, no hay proporcionalidad, por ello, sí se afecta al contenido del artículo, el entrevistado Julio Valencia Peña señala que: no está debidamente remunerado, no se está recompensando a la carga que se realiza; asimismo, el defensor público Julio Soto Nuñez, afirmó que no hay una debida remuneración acorde a la labor que se realiza; y finalmente el entrevistado Ricardo Lluen Meneses, comentó que: no, porque las actividades del defensor no solo son la defensa, sino también brindan asesorías y velan por la estrategia de la defensa, actuados y documentos.

En ese sentido, todos los especialistas consideraron que la jornada de labores efectuadas no resulta debidamente remunerada, en razón a lo instituido en el artículo 24 de la Constitución Política del Perú, pues no existe una proporcionalidad entre la jornada de labores realizada y la remuneración.

Respecto a la pregunta diez: desde su perspectiva, frente a una amplia recarga administrativa: ¿Considera que la falta de descanso semanal o anual de los defensores públicos transgrede el artículo 25 de la carta magna?, se apreció que el defensor público Hernando Cuipal Roldán detalló que: sí la trasgrede

totalmente afecta a la unidad familiar a la seguridad social de todo trabajador; el entrevistado Edwin Atencio sostuvo que: sí afecta, en el sentido que hay insuficiente capacitación, por otro lado, a la dignidad del defensor quienes han obtenido grados como la maestría y el doctorado, no parece justo que se le pague lo mismo o poco, el defensor público Aldo Molina Romero precisó que sí hay mucha afectación, porque así con el sobretiempo y el sueldo se lacera la dignidad del defensor; por su parte la entrevistada Leyla Gómez Colchado mencionó que: en la actualidad no, porque el defensor público sostiene el respeto de su horario; mientras que el defensor público Hans Sánchez Bravo detalló que: sí se trasgrede porque se asigna un gran número de casos, bastantes diligencias que llevar a cabo y esto no se puede justificar con el ínfimo sueldo que se percibe, el entrevistado Julio Valencia Peña señaló que: sí trasgrede a su vida personal, a la dignidad del trabajador por la carga laboral, a la seguridad social también; asimismo, el defensor público Julio Soto Nuñez, confirmó que sí lo trasgrede, porque afecta derechos relacionados la dignidad del trabajador y a su bienestar; y finalmente el entrevistado Ricardo Lluen Meneses, manifestó que: las vacaciones están siendo fraccionadas en una semana, porque solicitar las vacaciones por un mes resulta complicado.

De lo antes expresado, la mayoría de los especialistas interpretaron que la falta de descanso semanal o anual transgrede el artículo 25 de la Carta Magna, porque existe sobrecarga laboral y limitaciones para hacer uso del periodo vacacional. No obstante, la entrevistada Leyla Gomez Colchado señaló que es el defensor público quien sostiene el respeto de su horario.

Ahora bien, en las posteriores líneas se desentrañó el análisis de doctrina documental que deviene de la vasta documentación respecto a lo investigado en el trabajo. En ese sentido, se vieron puntos muy similares respecto a otros trabajos de investigación afines. Se procedió, para ello, a direccionarse bajo el objetivo general o cardinal que recayó en determinar como el régimen CAS incide en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023, se tomaron en consideración tres trabajos de línea investigativa.

El primero de ellos se trató de Malqui, E. (2018) que planteó en su indagación

que el régimen laboral de los trabajadores de seguridad privada el cual recae en afectación a las facultades laborales de aquellos y que han sido reconocidos en el Decreto Legislativo 728. En ese orden de ideas, los trabajadores fueron los más perjudicados, en sus derechos como trabajador y a su vez fundamentales; debido que al incumplir dicho régimen expusieron a la inestabilidad laboral, a la mella de su dignidad como persona y a su seguridad social. Bajo ello, se está conforme con que se haya aseverado la desnaturalización de Decreto Legislativo 728 a causa de que por ser un ente regulador privado y el más genuino conlleva a desconfigurarse tal como ocurre con el régimen laboral CAS en el personal que labora en la defensa pública.

Seguidamente está el informe de Ocas, J. (2021) que propuso la discriminación en el reconocer derechos en la contrata administrativa de servicios (CAS). Lo abordado guarda una alta relación con la propuesta de nuestro proyecto de tesis, en otros términos, se acercó respecto el contraste o diferencia del régimen laboral CAS con otros sistemas que en efecto han otorgado muchos favores inherentes, propios del trabajador y que el CAS lo realiza.

En esa misma línea, la patente discriminación que sucede al efectuarse el CAS en vez de otras que corresponden a recursos humanos, debido al tiempo que vienen bregando, a la efectividad de su labor y a los grados que han alcanzado.

Entonces, efectivamente se vulneran derechos fundamentales en la misma naturaleza de esta particularidad contractual que es el CAS y no solo en el personal administrativo público sino también en el personal de defensores públicos o abogados de oficio.

Y la tercera documentación que concuerda con lo abordado deviene de Falcón (2020) quien sostuvo que el régimen de convenio administrativo de servicios y los derechos laborales en los centros maternos infantiles del distrito de Villa El Salvador 2018-2021. En él se aseveró sobre el principio de igualdad, esto es, que debió haber una remuneración homologada para todo el personal que realice la misma labor y no haya distinciones comunales, tal como lo sostiene la constitución

en defensa del trabajador. Por ello, se está en conformidad de que el régimen laboral RECAS vulnera derechos trascendentales en los trabajadores al no haber homologación de sueldos y poner en riesgo su permanencia en el trabajo.

Tras lo referido, resulta propicio considerar que la mayoría de personal que se rige por el CAS manifestó que dicho sistema ha quebrantado tanto sus derechos de trabajador como las prerrogativas fundamentales en estos últimos tiempos y que no ha habido grandes avances o modificaciones.

Se prolongó el informe con el primer objetivo específico que se direccionó en establecer de qué manera el contrato de trabajo repercute en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023, bajo esa perspectiva se hallaron seis informes coincidentes con lo planteado.

En primer lugar, se tuvo a la tesis de Svirichi, M. (2022) que asumió la vulneración de los derechos laborales en el personal de trabajo del Régimen especial de contratación administrativa de servicios CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del callao ESSALUD 2021. Esta tesis sustentó que el contrato del sistema laboral CAS trasgrede los derechos laborales, que se entienden como derechos fundamentales en la medida de que se les priva de patrocínios monetarios, sociales que debe recibir todo trabajador. Visto así, los empleados del hospital también fueron injustamente tratados en el ínterin de sus diligencias y actividades como los defensores públicos que fueron constreñidos en sus derechos eje o fundamentales.

De otro lado, se tuvo a Raúl, R. y Salas, V. (2021) quien propuso sobre la Vulneración del Derecho Laboral y la Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios – Quinto Juzgado de Trabajo – Lima – 2021. Con este informe se concordó en la posibilidad de que el citado contrato debe ser retirado por ser una modalidad que trasgrede, aqueja derechos fundamentales de quienes trabajan. Así mismo, se concluyó que los trabajadores no obtienen los beneficios de índole monetaria, es decir, se les excluye para que reciban pagos adicionales que lo merecen mas no les es facultado.

En ese orden de ideas, se está de acuerdo con que los defensores públicos o abogados de oficio tal como el personal de la citada sede superior se les mellan facultades que un trabajador es digno o merecedor.

Mientras que en el informe de Chaparín, L. (2022) y su propuesta del régimen de contratación de trabajadores obreros y la vulneración de derechos laborales en la municipalidad distrital Pillco Marca, 2019. Se mantuvo en consonancia con lo obtenido de la tesis, sobre aquello de lo injusto e inequitativo que resulta los contratos porque la trasgresión de los derechos primordiales y laborales, se considera que al igual que los defensores públicos o abogados de oficio que son privados de aquello que les corresponde un sobre sus beneficios económicos y sociales.

Además, se consideró congruente con la tesis que siguió persistiendo en colocar parámetros un tanto injustificados y remotos a la praxis de los obreros, así como también se entendería de la posición y rol que ejercen los defensores públicos. Claro está en desmedro de todos ellos.

Por otra parte, la tesis de Carbajal, S. y Paredes, A. (2022) que llevaron a cabo el Análisis del hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador administrativo y asistencial de la Clínica La Luz Tacna, año 2020-2021. En él se guarda similitud con lo aseverado de que, tras un acoso u hostigamiento laboral, la presión y apremio para finiquitar la carga laboral, haya existido un grave irrespeto a los derechos fundamentales de los trabajadores.

En ese sentido, se dejó entrever que, así como el personal de trabajo de la entidad sanitaria en mención, los funcionarios públicos también tienen sobrecarga de trabajo que resultó ser inmanejable y que ello no es atendido por el contrato laboral que se ha convenido.

Por último, resultó conveniente el estudio a Huamán, F. y Rojas, J. (2021) quienes asumieron la controversia de La precariedad del contrato administrativo de

servicios y su afectación a los derechos laborales. En él se comparte la postura sobre lo inestable e injusto que ha sido el contrato laboral en el sistema laboral CAS y que, paralelamente, ha mellado derechos fundamentales como la dignidad de quienes laboran y el principio de igualdad de oportunidades, tal como lo indica la constitución del país, en el sentido, que se debe percibir una paga significativa e igualitaria.

Se extendió el informe con el segundo objetivo específico que se enfocó en determinar de qué manera el incumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo repercute en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023, ante esa figura se hallaron seis trabajos de investigación concurrentes con lo planteado.

En ese sentido, Zbucka-Gargas, M. y Da Rocha C. (2022). Afirmaron que los cambios drásticos en los regímenes laborales ocasionaron afectación a múltiples derechos vistos en la constitución. En vista de ello, estuvimos en consenso con la publicación difundida que sostuvo que la jornada de labores efectuadas por parte de los brasileños fue con muchos embates y en un contexto meramente problemático en razón de las modificaciones de las legislaciones de trabajo; debido a que, al igual que la figura mostrada del país, la jornada laboral que se fundamenta y sostiene por el CAS conlleva a una serie de vulneraciones de derechos fundamentales de quienes laboran en la defensoría pública y lo cual no solo acarrea la parte laboral sino también el estado anímico, personal.

Se subraya, además, que la publicación deviene de tiempos contemporáneos y que resulta increíble que lo injusto siga perpetuando en desfavor del servidor público.

Así mismo, Ortiz, C. (2021) quien enfatizó sobre lo inestable e irregular que resulta la jornada laboral proveniente de un contrato de trabajo que se refleja en el estado actual de su masa laboral. Por tal, se compartió la postura sobre lo precario e injusto que ha sido el contrato laboral en el sistema laboral CAS y que, además, ha estropeado derechos fundamentales como la dignidad de quienes laboran y el

principio de igualdad de oportunidades, tal como lo indica la constitución del país, en el sentido, que se debe percibir una paga significativa e igualitaria.

En dichas circunstancias, se verificó que el CAS probablemente siguió funcionando en desmedro del trabajador y su entorno.

Siguientemente, Meza. L. (2022). Elaboró una tesis con ahínco sobre el precedente del caso Huatuco en relación al despido masivo sin una justificación merecedora de quienes trabajaban. En la tesis, por ello, se han valido de lo acontecido para confirmar que se han violentado contra derechos ejes de trabajadores por el sobretiempo, la inestabilidad. De allí se infiere que a los servidores públicos con régimen privado han estado siendo privado de sus derechos no solo laborales si no también fundamentales, porque estuvo remoto la idea de poder escalar salarialmente, de recortársele pagos para su bienestar personal y familiar. Por tales motivos, el trabajo trabajado estuvo muy emparentado con lo expuesto de esta indagación.

De otra parte, Avalos, B. (2018) redactó una tesis que tuvo una pretensión patente sobre la regularización y efectividad de determinadas facultades que emanan de la jornada laboral, en otros términos, la licencia o permiso para bienestar global del trabajador, todo ello colinda con lo establecido con los derechos constitucionales o fundamentales que posee cada obrero, trabajador. En suma, se está conforme con el contenido de dicha tesis, en razón de que, lo que se propuso para remediar la vulneración a los derechos principales o constitucionales del hombre es muy afín y, también, porque dicha propuesta surgió de los atroces maltratos contra los que laboran, esto es, fueron privados de sus derechos tanto laborales, constitucionales como personales.

De la misma forma, se aunó a la propuesta del trabajo realizado Zumaeta, J. (2020) el cual expuso sobre el sobretiempo y sobrecarga que se efectúa en razón de las labores que generan malestar a la población de trabajadores incluso menos productividad eficiente de aquellas, por tales motivos, se estuvo conforme con el contenido de su trabajo; debido a que, la labor encomendada a los defensores

públicos ha sido trajinante, de tal manera, se vulneró derechos trascendentales de todo trabajador.

Así mismo, Núñez, D. (2022) refirió sobre el trabajo de 24 horas diarias que efectuaron los agentes policiales y por tal el delito que se cometió contra ellos por ser inconstitucional el horario de sus labores, en ese sentido, se compartió la idea a causa de que los defensores públicos por su sobrecarga de trabajo dedican más tiempo de lo requerido o convencional y se vio así la trasgresión de derechos laborales, propiamente de la jornada de trabajo.

Después de haber cotejado con los anteriores trabajos observados, fue menester el planteamiento con sumo ahínco, ya que, cada investigador sostuvo con firmeza que existe una evidente trasgresión de las prerrogativas de una persona que trabaja.

Ahora bien, de la discusión de los resultados encontrados en la guía de entrevistas a nuestros expertos los cuales cuentan con amplia experiencia y conocimiento en la defensa pública, así como, en la guía de análisis documental, relacionado al objetivo general: la incidencia del régimen laboral CAS en la vulneración de derechos fundamentales en los defensores públicos de Lima 2023; Guarnizo-Campoverde, K. et al. (2020) en su investigación sobre la Vulneración del derecho al trabajo de los servidores públicos por el Decreto Ejecutivo 813, detallaron la existencia de vulneración de derechos constitucionales y alcances de derecho a rango internacional en la temática laboral, motivo por el cual, se elaboró un plan de reforma legal, que permita garantizar la ocupación de quienes sirvan al sector público, buscando así prescindir de relevos ilegales o impuestos de cualquier tipo. En ese sentido, del análisis de doctrina documental realizado se desprendió que la desnaturalización del Decreto Legislativo 728 conlleva a la vulneración de derechos fundamentales debido al tiempo que vienen luchando para el reconocimiento de la efectividad de su labor y a los grados que han alcanzados, detallándose que dicho régimen ha quebrantado tanto sus derechos de trabajador como las prerrogativas fundamentales en estos últimos tiempos, debiendo resaltarse que no ha habido grandes avances o modificaciones. Del mismo modo,



todos los entrevistados, participantes de la presente investigación sostuvieron que existe de manera efectiva, incidencia del régimen laboral CAS en la vulneración de derechos fundamentales, pues no existe homologación salarial, ni igualdad de condiciones laborales para los defensores públicos. Ello, resultó concurrente con el supuesto general indicado en la introducción del presente trabajo de investigación.

Respecto al primer objetivo específico, Chaparin, L. (2022) en su trabajo relacionado al régimen de contratación de trabajadores obreros y la vulneración de derechos laborales en la municipalidad distrital Pillco marca, señaló que efectivamente el régimen de contratación vulnera a las facultades de trabajo de los obreros por el empleo de modo CAS y el de la prestación de servicios en el sentido de la restricción a los seguros de trabajo y a percibir los 14 sueldos al año. En ese sentido, del análisis documental efectuado se observó que los trabajadores contratados bajo el régimen CAS no cuentan con los beneficios de índole monetaria, es otras palabras, se les excluye para que reciban pagos adicionales que merecen, más no les es facultado, resaltándose que se colocan parámetros un tanto injustificados y remotos a la praxis que se realiza, de manera evidente en desmedro de los trabajadores. Del mismo modo, todos los entrevistados, participantes de la presente investigación manifiestan que el contrato de trabajo repercute en la vulneración de derechos fundamentales, pues no se precisa una jornada laboral justa y no se establece la igualdad salarial, considerando que las cláusulas del contrato afectan directa o indirectamente los derechos. Lo antes mencionado, resultó concordante con el primer supuesto específico señalado en la introducción de la presente investigación.

En relación al segundo objetivo específico, Malqui, E. (2018) en su trabajo relacionado al régimen laboral de los trabajadores de seguridad privada y la afectación a sus derechos laborales reconocidos en el decreto legislativo 728, consideró que en el país hay una alta vulneración a las prerrogativas de quienes cumplen un trabajo, debido a que está ausente el acatar las 8 horas diarias. Del mismo modo, en el análisis documental efectuado se advirtió que la jornada laboral que se fundamenta y sostiene por el CAS conlleva a una serie de vulneraciones de derechos fundamentales de quienes laboran en la defensoría pública, lo cual no

solo acarrea la parte laboral sino también el estado anímico y personal. Del mismo modo, todos los entrevistados consideraron que el incumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo implica en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, por cuanto se vulnera la naturaleza misma del contrato, generando mayor carga laboral en horas y días, asimismo, señalan que no existe una proporcionalidad entre la jornada de labores realizada y la remuneración. Lo ya mencionado, fue acorde al segundo supuesto específico señalado en la introducción de la presente investigación.

## **V. CONCLUSIONES**

- 1.- El régimen laboral CAS incide en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, en Lima 2023, al haberse corroborado en el desarrollo de la presente investigación, que no ha existido una homologación laboral que asegure la igualdad de condiciones, es decir, en contextos y/o beneficios económicos para los defensores públicos.
- 2.- El contrato de trabajo repercute en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023, pues se ha evidenciado que el contenido del referido contrato ha afectado el principio de igualdad laboral, contemplado en la Constitución Política del Perú, al no existir un salario y una jornada laboral justa y equitativa, afectándose así los derechos eje de los referidos defensores públicos.
- 3.- El incumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo implica en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023, porque se observó que ha existido una gran recarga administrativa, la cual genera sobretiempo y sobrecarga laboral que afecta directamente el descanso semanal o anual del defensor público, muy a pesar que el derecho a una jornada laboral justa se encuentra salvaguardado en la Constitución Política del Perú.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 1.- Proponer directrices acordes respecto al contenido del régimen laboral de tal forma que no trasgreda los derechos laborales elementales de todo trabajador, esto es, respeto al horario establecido con goce de descanso retribuido, la equitativa carga laboral, ofrecimiento de beneficios económicos, una única remuneración para defensores públicos; además, elaborar y/o diseñar cuadros meritorios que expresen el oportuno agradecimiento por el avance profesional y laboral de los defensores públicos.
  
- 2.- Planificar los contratos laborales, a los que están sometidos los mencionados defensores, de modo igualitario y justo procurando con ello que no se sume más la vulneración de los derechos en el entorno laboral de aquellos, en ese sentido, se debe replantear y/o reformular lo concerniente a la carga de trabajo a diario que debe colindar con el horario establecido, la retribución meritoria sea por los años de labor sea por el desempeño como tal sea por sus avances profesionales de postgrado. Así también, en esta línea, mejorar lo ya ofrecido con el fin de evitar las discrepancias entre los defensores permanentes y temporales.
  
- 3.- Fomentar una jornada laboral conforme con el trabajo exigido en los defensores, en ese sentido, dejar de propiciar la excesiva carga laboral en uno solo, en otras palabras, solicitar más personal calificado que ejerza dicho rol. Asimismo, capacitar al personal perenne de defensores de tal manera que frente ante demasiada carga laboral, se tenga conocimiento de cómo proceder de manera eficaz y efectiva, con ello se estaría sorteando los perjuicios efectos de la jornada laboral.

## VII. REFERENCIAS

- Arévalo, J. (2021, enero). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. Revista de Derecho Procesal Laboral. Vol. 3 N°3. ISSN 2708-9274 (on line). <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/350/506>
- Arias, J. (2022, 28 de octubre). ¿Qué es rigor científico? <https://es.linkedin.com/pulse/qu%C3%A9-es-rigor-cient%C3%ADfico-investigadorcient%C3%ADfico#:~:text=Concepto%20del%20rigor%20cient%C3%ADfico&text=En%20palabras%20cualitativas%2C%20el%20rigor,ex acta%20de%20la%20poblaci%C3%B3n%20examinada>.
- Armijo, I., Aspillaga, C., Bustos, C., Calderón, A., Cortés, C., Fossa, P., Melipillan, R., Sánchez, A., Vivando, A. (2021). Manual de Metodología de Investigación 2021. Universidad del Desarrollo. <https://psicologia.udd.cl/files/2021/04/Metodolog%C3%ADa-PsicologiaUDD-2-1.pdf>
- Ávalos, B. (2019). Jornada laboral: importancia y aspectos críticos de su regulación. THEMIS Revista de Derecho, (75), 17-32. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21944/21360>
- Bartra, E. (12 de setiembre del 2014). ¿Desnaturalización del régimen de contratación administrativa de servicios- Recas? A propósito del II Pleno Jurisdiccional Supremo en material laboral. [http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arc\\_boletines/Informe12-09-2014.pdf](http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arc_boletines/Informe12-09-2014.pdf)
- Bermúdez, K., Emane, A. (2019). La realidad del contrato de trabajo y su situación en Suramérica. Bogotá: Universidad Externado de Colombia. Biblioteca. EAP. Primera edición. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=4wPYDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT228&dq=el+contrato+de+trabajo+en+el+peru&ots=hm->

[8s0nvh&sig=0nNbSAPRtQ2WnNYqmQaYLeQcRnl#v=onepage&q&f=false](#)

Blas, C. (2022). Contrato laboral sujetos a régimen CAS y su incidencia en los derechos laborales de los trabajadores de la sede de la Corte Superior de Justicia de Lima Centro. [Tesis de Licenciatura]. [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/7074/TESIS\\_BLAS%20UCULMANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/7074/TESIS_BLAS%20UCULMANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cabanellas de Torres, Gu.(2008). Diccionario Jurídico Elemental. 19ª. ed.- Buenos Aires- Heliasta. Grupo Claridad

Cabezas, E., Andrade, N., Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>

Cabrera, J. (s/f). Vulneración de derechos fundamentales en el trabajo. Recuperado de: <https://www.lexius.cl/articulos/derecho-del-trabajo/vulneracion-de-derechos-fundamentales-en-el-trabajo/>

Carbajal, S. y Paredes, A. (2022). Análisis del hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador administrativo y asistencial de la clínica la luz Tacna, año 2020-2021. [Tesis para la Licenciatura]. [http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1823/Sandro-Angelica tesis titulo 2022.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1823/Sandro-Angelica%20tesis%20titulo%202022.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Chanamé, J. M. (13 de octubre de 2021). Lo que debes saber sobre el régimen CAS. Portal de información jurídica Legis.pe. <https://lpderecho.pe/regimen-cas-decreto-legislativo-1057-contrato-administrativo-servicio/>

Chaparin, L. (2022). El régimen de contratación de trabajadores obreros y la vulneración de derechos laborales en la municipalidad distrital Pillco marca, 2019. [Tesis para obtener el título profesional de abogada]. Universidad de

Huánuco. [http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3631/C\\_haparin%20Simon%2C%20Lizeth%20Amely.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3631/C_haparin%20Simon%2C%20Lizeth%20Amely.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cohen, N. y Seid, G. (s/f) Producción y análisis de datos cualitativos. Recuperado de <https://www.teseopress.com/metodologiadelainvestigacion/chapter/capitulo-7-produccion-y-analisis-de-datos-cualitativos/>

Cómo hacer la categorización de la información en una investigación (2020, 3 de enero). ONLINE- TESIS. Bastis Consultores. Recuperado de <https://online-tesis.com/como-hacer-la-categorizacion-de-la-informacion-en-una->

Comunicado de la Comisión Distrital de Implementación del Código Procesal Penal del Distrito Judicial del Callao (22 de mayo de 2023). <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/f0c392804b8adb00bb50bfdd50fa768f/Comunicado+CDI+N%C2%BA012023.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=f0c392804b8adb00bb50bfdd50fa768f>

Congreso Constituyente Democrático. (1993). Constitución Política del Perú de 1993.

Decreto Legislativo 713. (3 de noviembre de 1992). Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Decreto Supremo 007-2002-TR. (3 de julio del 2002). Aprueban Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. [https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/05/DS-007-2002\\_LP.pdf](https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/05/DS-007-2002_LP.pdf)

Díaz, J., Alva, W., Polido, M., Zúñiga, C y Díaz, K. (2018). Investigación científica. El proyecto de tesis y la tesis. LINEA GRÁFICA SOLUCIÓN E IDEAS EIRL.

Falcón, J. (2020). El régimen de contratación administrativa de servicios y los

derechos laborales en los centros maternos infantiles del distrito de Villa El Salvador 2018-201. [Tesis de Licenciatura]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1198/Falcon%20Elias%2c%20Joselin%20Valeri.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fernández, P. (2018). La importancia de la técnica de la entrevista en la investigación en comunicación y las ciencias sociales. Investigación documental. Ventajas y limitaciones. Sintaxis, (1), 78–93. <https://doi.org/10.36105/stx.2018n1.07>

Fuster, D. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2307-79992019000100010](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000100010)

Gamonal, S. y Guidi, C. (2020). Tutela de Derechos Fundamentales en el contexto del derecho del trabajo. <https://biblioteca.enj.org/bitstream/handle/123456789/87302/PI-000004.pdf?sequence=1>

González, O. (2018). Derechos Humanos y Derechos Fundamentales. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/12556/14135>

Guarnizo-Campoverde, K. et al. (2020). Vulneración del derecho al trabajo de los servidores públicos por el Decreto Ejecutivo 813. Iustitia Socialis, 5(2), 483-510

Gutiérrez, S. (2021, 21 de octubre). ¿Cuál es la diferencia entre jornada y horario de trabajo? <https://lpderecho.pe/diferencia-jornada-horario-trabajo/>

Huamán, F. y Rojas, J. (2021). La precariedad del contrato administrativo de servicios y su afectación a los derechos laborales. [Tesis para la Licenciatura]. <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/>

[4156/TESIS%20\(1\).pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110672/Lermo_SRP-Santos_HGA-SD.pdf?sequence=1)

Lermo, R., Santos, G. (2022). Análisis del contrato administrativo de servicios y los derechos laborales del INDECOPI, San Borja, 2022. Tesis para obtener el título de abogado. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110672/Lermo\\_SRP-Santos\\_HGA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110672/Lermo_SRP-Santos_HGA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. (1 de octubre de 1996). TUO de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo (Decreto Supremo 007-2002-TR).

Malqui, E. (2018). El régimen laboral de los trabajadores de seguridad privada y la afectación a sus derechos laborales reconocidos en el decreto legislativo 728. [Tesis para obtener el título profesional de abogado]. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2983/TRAB.S UF.PROF\\_EUGENIO%20MALQUI%20MEDINA.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2983/TRAB.S UF.PROF_EUGENIO%20MALQUI%20MEDINA.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Marinakís, A. (2022). Situación y perspectivas de la jornada de trabajo en América Latina. Informe técnico de la OIT. [https://chile.un.org/sites/default/files/2022-02/wcms\\_837571.pdf](https://chile.un.org/sites/default/files/2022-02/wcms_837571.pdf)

Meza. L. (2022). El estado y la vulneración laboral de los servidores públicos con régimen privado en aplicación al precedente vinculante Huatuco, 2016 – 2018. [Tesis para obtener el título profesional de abogada]. Universidad Peruana Los Andes. <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4728/TESIS%20-%20Lidia%20Meza%20subsanada.pdf?sequence=1>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., Romero, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Ediciones de la



U. <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=8046>

Ocas, J. (2021). La discriminación en el reconocimiento de derechos en la contratación administrativa de servicios (CAS). [Tesis para la Licenciatura]. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4665/TRABAJO%20DE%20SUFICIENCIA%20PROFESIONAL%20-%20LA%20DISCRIMINACION%20EN%20EL%20RECONOCIMIENTO%20DE%20DERECHOS%20EN%20LA%20CONTRATACION%20ADMINISTRATIVA%20DE%20SERVICIOS%20%28CAS%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Raúl, R. y Salas, V. (2021). Vulneración del Derecho Laboral y Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios – Quinto Juzgado de Trabajo – Lima – 2021. [Tesis para la Licenciatura]. <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3130/tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rojas, I. (2021). El Proyecto del Gobierno sobre Jornada Laboral y otras materias. <http://www.centross.utralca.cl/docs/publicaciones/Cuadernos%20de%20Análisis%20Legislativo%201.%202021.pdf>

Sánchez, J. (2021, setiembre 2). Jornada laboral. <https://economipedia.com/definiciones/jornada-laboral.html>

Sánchez, M. Fernández, M. y Díaz, J. (s/f). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. Recuperado de <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/400/206>

Sanguinetti, W. (s.f.). Derechos fundamentales y contrato de trabajo en la jurisprudencia del tribunal constitucional español. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18307/18553>

- Sivirichi, M. (2022). Vulneración de los derechos laborales en los trabajadores del Régimen especial de contratación administrativa de servicios CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del callao ESSALUD 2021. [Tesis para obtener el título profesional de abogada]. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89122/Sivirichi\\_AMF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89122/Sivirichi_AMF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Suárez, A. & Fix-Fierro, H. (2018). El servicio profesional de carrera en la defensoría pública en México. *Política y gobierno*, 25(2), 301-338. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-20372018000200301&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-20372018000200301&lng=es&tlng=es)
- Taveras, Ramón (2021, marzo 15). Labor reform and social constitutionalism in the dominican republic. The transforming effect of labor relations through concentrated control of constitutionality. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85118293929&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=ea41777c87042b1e5266214b55eacace&sot=b&sdt=b&cluster=scofreetoread%2C%22all%22%2Ct%2Bscolang%2C%22Spanish%22%2Ct&s=%28TITLE-ABS-KEY%28fundamental+AND+rights%29+AND+TITLE-ABS-KEY%28labour+AND+law%29%29&sl=78&sessionSearchId=ea41777c87042b1e5266214b55eacace>
- Vallejo, C. (2023). Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral Boletín N°11179-13. <https://www.diarioconstitucional.cl/wp-content/uploads/2023/03/40-horas.pdf>
- Vallecilla-Baena, L.F. (2018). La relación laboral y el contrato de trabajo. En L. A. Diazgranados-Quimbaya, L. F. Vallecilla-Baena, C. M. Diazgranados-Quimbaya, S. Gómez-Escobar, J. D. Montenegro-Timón & J. E. Almanza-Junco. (pp. 27-69). Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/8805a14a->

[5dac-468b-b9ac-e79b85a48581/content](https://files.pucp.education/facultad/educacion/wp-content/uploads/2022/04/28145648/GUIA-INVESTIGACION-DESCRIPTIVA-20221.pdf)

Valle, A., Manrique, L., Revilla, D., (2022). La Investigación Descriptiva con Enfoque Cualitativa en Educación. Primera edición digital en marzo, 2022.

<https://files.pucp.education/facultad/educacion/wp-content/uploads/2022/04/28145648/GUIA-INVESTIGACION-DESCRIPTIVA-20221.pdf>

Vallejo, C. (2023). Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral Boletín N°11179-13. Recuperado de:

<https://www.diarioconstitucional.cl/wp-content/uploads/2023/03/40-horas.pdf>

Vasconcelos, S. et al. (2021). Rigor científico y ciencia abierta: desafíos éticos y metodológicos en la investigación cualitativa.

<https://blog.scielo.org/es/2021/02/05/rigor-cientifico-y-ciencia-abierta-desafios-eticos-y-metodologicos-en-la-investigacion-cualitativa/>

Vinueza, N. Barcos, I y Arreaga, G. (2021). La vulneración del derecho al trabajo por la reducción de la jornada laboral establecida en el artículo 20 de la Ley Humanitaria.

<https://www.diarioconstitucional.cl/wp-content/uploads/2023/03/40-horas.pdf>

Zbucka-Gargas, M. y Da Rocha C. (2022, Julio 21). Atypical employment relations in Brazil after the labor reform [Relaciones de trabajo atípicas después de la reforma laboral en Brasil].

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85146893003&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=8dbbc84c2920dcc5ac080beaad090179&sot=b&sdt=b&s=%28TITLE-ABS-KEY%28fundamental+AND+rights%29+AND+TITLE-ABS-KEY%28labour+AND+law%29%29&sl=73&sessionSearchId=8dbbc84c2920dcc5ac080beaad090179#sustainable-development-goals>

## ANEXOS

**Anexo 1.** Tabla de categorización apriorística

<b>Ambito temático</b>	<b>Problema de investigación</b>	<b>Preguntas de investigación</b>	<b>Objetivos generales y específicos</b>	<b>Categorías y subcategorías</b>
Derecho laboral y constitucional	Incidencia del régimen laboral CAS en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, en Lima 2023	<p><b>Problema general:</b> ¿Cómo el régimen laboral CAS incide en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, en Lima 2023?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿De qué manera el contrato de trabajo repercute en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023?</p> <p>¿De qué manera incumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo implica en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar cómo el régimen laboral CAS incide en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023.</p> <p><b>Objetivo específico 1:</b> Establecer de qué manera el contrato de trabajo repercute en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023</p> <p><b>Objetivo específico 2:</b> Determinar de qué manera el incumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo implica en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023</p>	<p><b>Categoría 1:</b> el régimen laboral CAS.</p> <p><b>Categoría 2:</b> la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos</p> <p><b>Subcategorías:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El contrato de trabajo.</li> <li>- La jornada laboral ordinaria</li> </ul>

## Anexo 2. Formato de validación de instrumento



### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: MG. MIGUEL ALFREDO DURAND VERAMATUS
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Universidad Tecnológica del Perú
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista.
- 1.4. Autor(a) del instrumento: Capcha Alarcón, Irene Ana y Coral Cruz, Marisel Virginia

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

#### III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lima, 5 de mayo de 2023

INFORMANTE

SI
---
95

FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO

DNI n° 46256495 Telf.: 997 296 560

**GUÍA DE ENTREVISTA**  
Dirigido a defensores públicos

Título: El régimen laboral CAS y la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023

Entrevistado/a:  
Entrevistador/a:  
Entidad:  
Cargo:  
Grado académico:  
Fecha:

**PREMISA**

El régimen laboral CAS es una normativa reguladora pública que direcciona el desempeño del trabajador y así también se articula bajo una relación contractual que, lamentablemente, implica una inicua manipulación de la jornada laboral. Tal indebida acción ha recaído en quejas continuas de muchos funcionarios, como los defensores públicos, quienes se han visto altamente lacerados y trasgredidos respecto a sus derechos de corte fundamental, prescritos en la constitución peruana. En esta se hace hincapié a los derechos del trabajador, respecto al número de horas de trabajo, remuneraciones acordes, descansos, así como a los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación; no obstante, no se efectúa el cumplimiento pertinente a las referidas prerrogativas del trabajador, por lo que sigue persistiendo el quebrantamiento de derechos fundamentales. Es decir, el régimen laboral CAS incide en la vulneración de derechos fundamentales del defensor público hogaño en Lima.



**Objetivo general**

Determinar cómo el régimen laboral CAS incide en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023

- 1.- En su opinión, diga usted: ¿Cómo el régimen laboral CAS incide en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023?
- 2.- De acuerdo a su criterio: ¿De qué manera repercute la prioridad que se le da al régimen laboral CAS ante el régimen privado general Decreto Legislativo N° 728, respecto a los defensores públicos?
- 3.- En razón a su experiencia: ¿Considera usted, que el Ministerio de Justicia



actúa de manera pertinente al no reconocer la labor realizada por los defensores públicos como parte del Decreto Legislativo N°728? ¿Por qué?

### **Objetivo específico 1**

Establecer de qué manera el contrato de trabajo repercute en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023

- 4.- En su opinión, mencione usted: ¿de qué manera el contrato de trabajo repercute en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023?
- 5.- A su juicio: ¿considera usted que los nuevos contratos a defensores públicos afectan al principio de igualdad laboral establecido en el art. 26 numeral 1 de la Constitución Política peruana? ¿Por qué?
- 6.- Según su criterio: ¿Los contratos indeterminados considerados en el Régimen CAS afectan a la protección del trabajador frente al despido arbitrario, establecido en el art. 27 de la Constitución? ¿Por qué?

### **Objetivo específico 2**

Determinar de qué manera el incumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo implica en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023

- 7.- Según su experiencia, diga usted: ¿de qué manera el incumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo implica en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023?
- 8.- De acuerdo con su criterio: ¿Considera que el turno de sobretiempo de trabajo realizado por los defensores públicos afecta lo establecido en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú?
- 9.- En su opinión: ¿Considera que la jornada de labores efectuada resulta debidamente remunerada, en razón a lo instituido en el artículo 24 de la Constitución Política del Perú?
- 10.-Desde su perspectiva, frente a una amplia recarga administrativa: ¿Considera que la falta de descanso semanal o anual de los defensores públicos transgrede el artículo 25 de la carta magna?



## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: MG. BETTY MARITZA CUSIHUAMÁN YUNGURI
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Universidad Nacional Federico Villarreal
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista.
- 1.4. Autor(a) del instrumento: Capcha Alarcón, Irene Ana y Coral Cruz, Marisel Virginia

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.


SI
---

### III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95
----

Lima, 5 de mayo de 2023

INFORMANTE



FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO

DNI n° 40969589 Telf.: 987 522 469



**GUÍA DE ENTREVISTA**  
Dirigido a defensores públicos

Título: El régimen laboral CAS y la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023

Entrevistado/a:  
Entrevistador/a:  
Entidad:  
Cargo:  
Grado académico:  
Fecha:

---

**PREMISA**

El régimen laboral CAS es una normativa reguladora pública que direcciona el desempeño del trabajador y así también se articula bajo una relación contractual que, lamentablemente, implica una inicua manipulación de la jornada laboral. Tal indebida acción ha recaído en quejas continuas de muchos funcionarios, como los defensores públicos, quienes se han visto altamente lacerados y trasgredidos respecto a sus derechos de corte fundamental, prescritos en la constitución peruana. En esta se hace hincapié a los derechos del trabajador, respecto al número de horas de trabajo, remuneraciones acordes, descansos, así como a los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación; no obstante, no se efectúa el cumplimiento pertinente a las referidas prerrogativas del trabajador, por lo que sigue persistiendo el quebrantamiento de derechos fundamentales. Es decir, el régimen laboral CAS incide en la vulneración de derechos fundamentales del defensor público hogaño en Lima.



**Objetivo general**

Determinar cómo el régimen laboral CAS incide en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023

- 1.- En su opinión, diga usted: ¿Cómo el régimen laboral CAS incide en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023?
- 2.- De acuerdo a su criterio: ¿De qué manera repercute la prioridad que se le da al régimen laboral CAS ante el régimen privado general Decreto Legislativo N° 728, respecto a los defensores públicos?
- 3.- En razón a su experiencia: ¿Considera usted, que el Ministerio de Justicia

actúa de manera pertinente al no reconocer la labor realizada por los defensores públicos como parte del Decreto Legislativo N°728? ¿Por qué?

#### Objetivo específico 1

Establecer de qué manera el contrato de trabajo repercute en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023

- 4.- En su opinión, mencione usted: ¿de qué manera el contrato de trabajo repercute en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023?
- 5.- A su juicio: ¿considera usted que los nuevos contratos a defensores públicos afectan al principio de igualdad laboral establecido en el art. 26 numeral 1 de la Constitución Política peruana? ¿Por qué?
- 6.- Según su criterio: ¿Los contratos indeterminados considerados en el Régimen CAS afectan a la protección del trabajador frente al despido arbitrario, establecido en el art. 27 de la Constitución? ¿Por qué?

#### Objetivo específico 2

Determinar de qué manera el incumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo implica en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023

- 7.- Según su experiencia, diga usted: ¿de qué manera el incumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo implica en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023?
- 8.- De acuerdo con su criterio: ¿Considera que el turno de sobretiempo de trabajo realizado por los defensores públicos afecta lo establecido en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú?
- 9.- En su opinión: ¿Considera que la jornada de labores efectuada resulta debidamente remunerada, en razón a lo instituido en el artículo 24 de la Constitución Política del Perú?
- 10.- Desde su perspectiva, frente a una amplia recarga administrativa: ¿Considera que la falta de descanso semanal o anual de los defensores públicos transgrede el artículo 25 de la carta magna?



## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: MG. OLGHER HUAMANI JORDAN
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Universidad Nacional Federico Villarreal
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista.
- 1.4. Autor(a) del instrumento: Capcha Alarcón, Irene Ana y Coral Cruz, Marisel Virginia

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

SI
---

### III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95
----

Lima, 5 de mayo de 2023



**FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO INFORMANTE**

**DNI n° 44152737 Telf.: 955 936 329**

**GUÍA DE ENTREVISTA**  
Dirigido a defensores públicos

Título: El régimen laboral CAS y la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023

Entrevistado/a:  
Entrevistador/a:  
Entidad:  
Cargo:  
Grado académico:  
Fecha:

---

**PREMISA**

El régimen laboral CAS es una normativa reguladora pública que direcciona el desempeño del trabajador y así también se articula bajo una relación contractual que, lamentablemente, implica una inicua manipulación de la jornada laboral. Tal indebida acción ha recaído en quejas continuas de muchos funcionarios, como los defensores públicos, quienes se han visto altamente lacerados y trasgredidos respecto a sus derechos de corte fundamental, prescritos en la constitución peruana. En esta se hace hincapié a los derechos del trabajador, respecto al número de horas de trabajo, remuneraciones acordes, descansos, así como a los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación; no obstante, no se efectúa el cumplimiento pertinente a las referidas prerrogativas del trabajador, por lo que sigue persistiendo el quebrantamiento de derechos fundamentales. Es decir, el régimen laboral CAS incide en la vulneración de derechos fundamentales del defensor público hogaño en Lima.



**Objetivo general**

Determinar cómo el régimen laboral CAS incide en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023

- 1.- En su opinión, diga usted: ¿Cómo el régimen laboral CAS incide en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023?
- 2.- De acuerdo a su criterio: ¿De qué manera repercute la prioridad que se le da al régimen laboral CAS ante el régimen privado general Decreto Legislativo N° 728, respecto a los defensores públicos?
- 3.- En razón a su experiencia: ¿Considera usted, que el Ministerio de Justicia



actúa de manera pertinente al no reconocer la labor realizada por los defensores públicos como parte del Decreto Legislativo N°728? ¿Por qué?

### Objetivo específico 1

Establecer de qué manera el contrato de trabajo repercute en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023

- 4.- En su opinión, mencione usted: ¿de qué manera el contrato de trabajo repercute en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023?
- 5.- A su juicio: ¿considera usted que los nuevos contratos a defensores públicos afectan al principio de igualdad laboral establecido en el art. 26 numeral 1 de la Constitución Política peruana? ¿Por qué?
- 6.- Según su criterio: ¿Los contratos indeterminados considerados en el Régimen CAS afectan a la protección del trabajador frente al despido arbitrario, establecido en el art. 27 de la Constitución? ¿Por qué?

### Objetivo específico 2

Determinar de qué manera el incumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo implica en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023

- 7.- Según su experiencia, diga usted: ¿de qué manera el incumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo implica en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023?
- 8.- De acuerdo con su criterio: ¿Considera que el turno de sobretiempo de trabajo realizado por los defensores públicos afecta lo establecido en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú?
- 9.- En su opinión: ¿Considera que la jornada de labores efectuada resulta debidamente remunerada, en razón a lo instituido en el artículo 24 de la Constitución Política del Perú?
- 10.-Desde su perspectiva, frente a una amplia recarga administrativa: ¿Considera que la falta de descanso semanal o anual de los defensores públicos transgrede el artículo 25 de la carta magna?



### Anexo 3. Triangulación de resultados.

PREGUNTAS	Dr. Hernando Cuipal Roldán	Dr. Edwin Afencio Alania	Dr. Aldo Molina Romero	Dra. Leyla Gómez Colchado	Dr. Hans Sánchez Bravo	Dr. Julio Valencia Peña	Dr. Julio Soto Nuñez	Dr. Ricardo Lluen Meneses	CONVERGENCIAS	DIVERGENCIAS	INTERPRETACIONES DE ESPECIALISTAS
1.- En su opinión, diga usted: ¿Cómo el régimen laboral CAS incide en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023?	Antes realizábamos turno de 24 horas seguidas con descanso de 12 horas y no se compensaba debidamente y estaba sujeto a una mala práctica de los juzgados, fuera del horario laboral. Incluso se laboraba sábados y domingos 24 horas con múltiples diligencias permitido por el Minjus, aunque esto haya variado y se haya reducido el horario aún se sigue pidiendo más tiempo de lo acordado.	Al no relacionarse con otros regímenes laborales como el 728 o 276, no hay escolaridad ni CTS, esto es, no hay beneficios económicos.	La labor de la defensa pública en el régimen CAS no es considerada por motivo del sueldo ínfimo y esto todavía no ha tenido solución.	No se permite crecer salarialmente, no hay homologación de sueldos.	No tienen diversos derechos, compensación a horas laboradas, tampoco hubo estabilidad laboral, permuta o rotación.	No hay estabilidad ni igualdad laboral ni mucho menos en lo salarial, se vulnera el honor, el derecho laboral internacional, se vulnera la normativa de la Organización Internacional de Trabajo.	No se les reconoce todo lo relacionado al derecho al trabajo, tal como una remuneración justa, estabilidad laboral e igualdad laboral.	Vulnera la estabilidad laboral, no existe beneficios, condiciones laborales, maltrato a los trabajadores.	Todos los especialistas consideran que el régimen laboral incide en la vulneración de diferentes derechos fundamentales (derecho al trabajo, al honor, a la igualdad)	Ninguno	Todos los especialistas interpretan que el régimen laboral incide en la vulneración de diferentes derechos fundamentales, pues no existe homologación salarial, ni igualdad de condiciones para todos los defensores públicos.
2.- De acuerdo a su criterio: ¿De qué manera repercute la prioridad que se le da al régimen laboral CAS ante el régimen privado general Decreto Legislativo N° 728, respecto a los defensores públicos?	No se recibe lo que sí se recibe con el 728, no hay beneficios económicos, sin tanta escolaridad, sin CTS, incluso hay personal con 20 años sin CTS, el Estado es el que más vulnera los derechos laborales.	En los horarios, también hay demasiada carga laboral que no es remunerada adecuadamente y a diferencia de los fiscales tiene mucha desigualdad.	El CAS no tiene beneficios económicos (escolaridad, CTS, gratificaciones), descanso remunerado, trabajo en sobretiempo.	Hay bastante diferencia, el 728 tiene privilegios, pues se les dan uniformes anualmente, además tienen beneficios económicos.	No se establece sueldos acordes, en cambio, en el 728 hay mayor protección.	Si es que se pasaría al 728 se tendría beneficios económicos, CTS, escolaridad, se respetaría la jornada laboral.	El régimen laboral CAS resulta discriminatorio, y afecta a todos los involucrados en el mismo.	No considera que haya beneficios, pues vulnera básicamente, la remuneración salarial.	Todos los especialistas precisan que existe amplia diferencia entre el régimen CAS y el régimen 728, ello orientado a las condiciones y beneficios salariales.	Ninguno	Todos los especialistas interpretan que la prioridad que se le da al régimen laboral CAS ante el régimen privado del Decreto Legislativo 728, repercute en la diferencia de condiciones y beneficios económicos.
3.- En razón a su experiencia: ¿Considera usted, que el Ministerio de Justicia actúa de manera pertinente al no reconocer la labor realizada por los defensores públicos como parte del Decreto Legislativo N°728? ¿Por qué?	No, la sacrificada labor de un defensor público no es considerada ni mucho menos recompensada.	No, por la desigualdad de sueldos, no reconocen la labor eficaz que realiza el defensor con los usuarios.	No, porque hay discriminación; hay colegas nuevos que perciben un mejor sueldo que nosotros, esto se reclama y el Estado señala que no hay presupuesto para saldarnos, pero aquellos colegas sí perciben alrededor de 7000 soles.	No actúa de manera correcta porque no hay respeto a los derechos laborales, incluso se ha llegado al acoso, instigación al trabajador para que cumpla con su carga.	Esto incluso resulta contraproducente, en otras palabras, el Minjus no actúa de manera pertinente porque en vez de velar por una justa y remunerada labor, se empecinan en actuar distinto a ello.	No, así el Minjus está incentivando la vulneración de sus propios trabajadores, no se respeta el derecho internacional del trabajador.	El MINJUS fue indiferente hasta la huelga del 4 de abril del 2023, pero hoy en día está tratando el problema y buscando soluciones.	No, pues no le da la importancia en la labor realizada, no hay reconocimiento económico, partiendo por las pensiones y la ausencia de una adecuada infraestructura, hay una notable recarga administrativa que conlleva a sobretiempo de trabajo.	La mayoría de los especialistas consideran reprochable la actuación del MINJUS, pues detallan que no atiende las imperiosas demandas de los defensores públicos.	El Dr. Julio Soto Nuñez sostiene que hoy en día el MINJUS está tratando de atender las demandas planteadas por los defensores públicos.	La mayoría de los especialistas interpretan que el Ministerio de Justicia actúa de manera reprochable, pues al no brindarles igualdad salarial no reconoce la labor realizada por los defensores públicos.

PREGUNTAS	Dr. Hernando Culpal Roldán	Dr. Edwin Atencio Alania	Dr. Aldo Molina Romero	Dra. Leyla Gómez Colchado	Dr. Hans Sánchez Bravo	Dr. Julio Valencia Peña	Dr. Julio Soto Nuñez	Dr. Ricardo Lluven Meneses	CONVERGENCIAS	DIVERGENCIAS	INTERPRETACIONES DE ESPECIALISTAS
4.-En su opinión, mencione usted: ¿de qué manera el contrato de trabajo repercute en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023?	Antes dicho contrato prohibía reclamos, te privaba de tus derechos laborales, ahora sí es permitida la sindicalización y se ha negociado las 8 horas de trabajo, a pesar de ello, se sigue afectando por la sobrecarga.	Se tiene mayor estabilidad; sin embargo, no hay proporcionalidad respecto a los pagos y a la jornada laboral.	Antes no se hacía medida de fuerza ni protestas, pero ahora se ha instituido un sindicato con el que sí se puede reclamar. Por otra parte, a pesar de eso se sigue afectando otros derechos ejes del defensor.	Hubo un cierto avance, esto es, una cierta estabilidad laboral.	El contrato repercute al vulnerar y llevar a cabo horas extra laborales, no contribuye a la escala salarial y sobre todo, la jornada laboral.	La primera vulneración se centraría en que no se está respetando la norma internacional de las 40 horas semana	La vulneración más evidente es la de no ser tratado igual ante la ley.	Desde el 2022 existe un cambio en el CAS, con el que se aplican cláusulas cerradas, pero para tener un beneficio económico en el ámbito laboral se requiere de negociaciones colectivas, pues no se puede modificar a menos que sea por Ley.	Todos los entrevistados señalan que las cláusulas del contrato afectan directa o indirectamente los derechos de los mismos al no existir igualdad salarial y una jornada laboral justa.	Ninguno	Todos los especialistas interpretan que el contrato de trabajo repercute en la vulneración de derechos fundamentales, pues no se precisa una jornada laboral justa y no se establece la igualdad salarial.
5.-A su juicio: ¿considera usted que los nuevos contratos a defensores públicos afectan al principio de igualdad laboral establecido en el art. 26 numeral 1 de la Constitución Política peruana? ¿Por qué?	Sí afectan al principio de igualdad laboral, hay conflicto interno, por ello no se respeta el art. 26, numeral 1.	Sí, se está afectando el art. 26 numeral 1, en razón de que hay una evidente diferencia de pagos, es decir, se les remunera más a ellos, los nuevos, en cambio, a nosotros no.	Sí, definitivamente, no se respeta la igualdad de oportunidades salariales.	Sí, afecta absolutamente; a pesar de no tener tanta experiencia los nuevos colegas ganan más, esto repercute incluso una afectación psicológica.	Sí, afecta totalmente, los nuevos colegas ganan más a pesar de que se ejercen las mismas funciones, se cree que los nuevos están apoyados por una ONG.	Sí, afecta a la igualdad salarial porque no hay homologación en los sueldos, ya que, los nuevos reciben un sueldo superior.	Sí, se evidencia una diferencia salarial en la escala remunerativa.	Sí, porque los contratan con una remuneración de 7,000 soles.	Todos los especialistas consideran que existe afectación del principio de igualdad salarial, debido a que no hay una homologación en la misma.	Ninguno	Todos los especialistas interpretan que los nuevos contratos afectan el principio de igualdad laboral establecido en el artículo 26, numeral 1 de la Constitución Política del Perú, pues no existe igualdad salarial.
6.-Según su criterio: ¿Los contratos indeterminados considerados en el Régimen CAS afectan a la protección del trabajador frente al despido arbitrario, establecido en el art. 27 de la Constitución? ¿Por qué?	Actualmente, se necesita pasar por un largo proceso administrativo, antes de ser despedidos.	Ya no estamos expuestos a despidos automáticos, pero siguen siendo abusivos por la escasa paga y la jornada.	En el 2021, se logra el contrato indeterminado, así pues no afecta la protección del trabajador.	No afecta, te otorga estabilidad.	No afecta, salvo algunos casos, esto es, en el caso en el trabajo no sea permanente.	No afecta, pues básicamente el despido arbitrario tiene sus causales, proceso disciplinario.	Anteriormente se encontraban sujetos a las reglas del empleador, pero hoy en día ya no.	Sí los protege, pero las condiciones no han mejorado.	Todos los entrevistados consideran que los contratos indeterminados los protegen frente a un despido arbitrario.	Ninguno	Todos los especialistas interpretan que los contratos indeterminados considerados en el régimen laboral CAS protegen a los defensores públicos frente a un despido arbitrario.



PREGUNTAS	Dr. Hernando Culpal Roldán	Dr. Edwin Atencio Alania	Dr. Aldo Molina Romero	Dra. Leyla Gómez Colchado	Dr. Hans Sánchez Bravo	Dr. Julio Valencia Peña	Dr. Julio Soto Nuñez	Dr. Ricardo Lluen Meneses	CONVERGENCIAS	DIVERGENCIAS	INTERPRETACIONES DE ESPECIALISTAS
7.-Según su experiencia, diga usted: ¿de qué manera el incumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo repercute en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023?	Al no remunerarse debidamente los descansos, se trasgrede a la dignidad del trabajador por necesidad económica y subsistencia.	Se afectan muchos derechos importantes, por ejemplo, a la dignidad, a la unidad familiar y la seguridad social.	Se transgrede derechos de una persona trabajadora, estos son derecho a la igualdad ante la ley, a la dignidad del trabajador, a la unidad familiar.	El tiempo demás no es recompensado.	Los derechos laborales se afectan, así también el descuido de la personalidad, a la dignidad y el desgaste propio del trabajo.	Se afecta derecho a la unidad familiar, a la jornada laboral, a la vida en armonía, un ambiente saludable	Se ve afectada la jornada laboral, la salud y el bienestar de los trabajadores.	No resulta reconocido ni beneficiado por la entidad.	Todos los especialistas consideran que el incumplimiento de la jornada laboral repercute en la vulneración de derechos, pues la labor no es debidamente reconocida, afectando la salud y el bienestar del trabajador.	Ninguno	Todos los especialistas interpretan que el incumplimiento de la jornada laboral afecta notablemente los derechos fundamentales de los defensores públicos, por cuanto se vulnera la naturaleza misma del contrato, generando mayor carga laboral en horas y días.
8.-De acuerdo con su criterio: ¿Considera que el turno de sobretiempo de trabajo realizado por los defensores públicos afecta lo establecido en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú?	Efectivamente, si se está vulnerando ese artículo, porque trasgrede derechos del trabajador.	Recientemente, eso está modificándose, tratan de reconocer, aunque hay algunas cosas que no se ajusta.	Si hay una afectación a lo mencionado en el art. 25, ya que, ante la elevada carga de trabajo no hay ningún tipo de reconocimiento, tampoco se dan soluciones merecedoras.	No se afecta tanto dicho artículo, puesto que, depende mucho del defensor.	Claro que afecta a dicho artículo, la solución implica gran presupuesto solo así se contrataría más defensores calificados y en diferentes turnos.	Si, en efecto, hay un afectación y a las normas de la OIT en razón de que aún no hay colegas en diferentes turnos, se labora más de 60 horas, la asignación de sobrecarga laboral.	Si, existe afectación pues se labora más de 60 horas, y hay una notable sobrecarga laboral.	Si, vulnera pues se estableció que la jornada laboral sea de lunes a viernes de 0800 a 1630 horas, y turnos de fines de semana, imposición que conllevaría a la vulneración.	La mayoría de los entrevistados concurren al precisar que el sobretiempo afecta los derechos laborales del defensor público, pues no se respecta la jornada laboral.	La Dra. Leyla Gomez Colchado considera que no se afecta el artículo 25 de la Constitución, pues depende del defensor público.	La mayoría de los especialistas interpretan que el turno de sobretiempo afecta lo establecido en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú, pues el sobretiempo y sobrecarga laboral afecta el derecho al descanso semanal y a la salud.
9.-En su opinión: ¿Considera que la jornada de labores efectuada resulta debidamente remunerada, en razón a lo instituido en el artículo 24 de la Constitución Política del Perú?	No está debidamente remunerada, no hay equidad salarial.	No ha sido debidamente remunerada, eso aún no ha pasado.	No resulta bien remunerada por el sobretiempo, por eso se afectaría completamente el art. 25.	Si se afecta dicho artículo.	No resulta debidamente remunerada, no hay proporcionalidad, por ello, si se afecta al contenido del artículo.	No está debidamente remunerado, no se está recompensando a la carga que se realiza.	No hay una debida remuneración acorde a la labor que se realiza.	No, porque las actividades del defensor no solo son la defensa, sino también brindan asesorías y velan por la estrategia de la defensa, actuados y documentos.	Todos los especialistas consideran que la jornada de labores no se encuentra debidamente remunerada, pues no hay proporcionalidad, ni igualdad salarial.	Ninguno	Todos los especialistas interpretan que la jornada de labores efectuadas no resulta debidamente remunerada, en razón a lo instituido en el artículo 24 de la Constitución Política del Perú, pues no existe una proporcionalidad entre ambos.
10.-Desde su perspectiva, frente a una amplia recarga administrativa: ¿Considera que la falta de descanso semanal o anual de los defensores públicos transgrede el artículo 25 de la carta magna?	Si la trasgrede totalmente afecta a la unidad familiar a la seguridad social de todo trabajador.	afecta, en el sentido que hay insuficiente capacitación, por otro lado, a la dignidad del defensor quienes han obtenido grados como la maestría y el doctorado, no parece justo que se le pague lo	Si hay mucha afectación, porque así con el sueldo se lacera la dignidad del defensor.	En la actualidad no, porque el defensor público sostiene el respeto de su horario.	Si se trasgrede porque se asigna un gran número de casos, bastantes diligencias que llevar a cabo y esto no se puede justificar con el ínfimo sueldo que se percibe.	Si trasgrede a su vida personal, a la dignidad del trabajador por la carga laboral, a la seguridad social también.	Si lo trasgrede, porque afecta derechos relacionados la dignidad del trabajador y a su bienestar.	Las vacaciones están siendo fraccionadas en una semana, porque solicitar las vacaciones por un mes resulta complicado.	La mayoría de los entrevistados manifiestan que la falta de descanso semanal o anual trasgrede el artículo 25 de la Carta Magna, pues afecta el bienestar y la unidad familiar, así como la dignidad del trabajador.	La Dra. Leyla Gomez Colchado señala que es el defensor público quien sostiene el respeto de su horario.	La mayoría de los especialistas interpretan que la falta de descanso semanal o anual trasgrede el artículo 25 de la Carta Magna, porque existe sobrecarga laboral y limitaciones para hacer uso del periodo vacacional.



## Anexo 4. Guía de análisis documental.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL APLICADA A LA DOCTRINA DOCUMENTAL

**Título:** “El régimen laboral CAS y la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023”

**Objetivo general:** Determinar cómo el régimen laboral CAS incide en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023

**Autor (a):** Irene Ana Capcha Alarcón, Marisel Viginia Coral Cruz

**Fecha:** 02-06-2023

<b>FUENTE DOCUMENTAL</b>	Falcón, J. (2020). <i>El régimen de contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en los centros maternos infantiles del distrito de Villa El Salvador 2018-201</i> . [Tesis de Licenciatura]. <a href="https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1198/Falcon%20Elias%2c%20Joselin%20Valeri.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1198/Falcon%20Elias%2c%20Joselin%20Valeri.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a>
<b>CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	Fundamentación documental de doctrina La tesis ahondó en la investigación de una modalidad especial de trabajo, en otras palabras, indagó sobre el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios - CAS o Decreto Legislativo N° 1057 originado en el 2008, y rectificado en el 2012 con la Ley N° 29849. En ese sentido, se abordó una situación injusta que afecta a un personal de trabajadores que están suscritos al mencionado régimen laboral excepcional, en razón de que, han sufrido discriminación porque sus facultades laborales fueron vulneradas en dilatados o expandidos lapsos. En otros términos, se les ha remunerado de modo inequitativo, pues otros servidores públicos fueron mejor recompensados así también respecto a su estabilidad o permanencia laboral. Visto así, el proyecto de tesis se propuso a demostrar que el Estado ha soslayado, omitido a los trabajadores de este sector. De otro lado, evidenciaron cómo se incrementó los contratos bajo el Decreto Legislativo N° 1057 y, a pesar de ello, no fueron reconocidos por el Gobierno. Y de esta manera se ha cometido una desigualdad y la vulnerabilidad de que el trabajo sea perenne. Lo mencionado fue analizado en los Centros Materno Infantil de Villa El Salvador, llevándose a cabo una metodología cuantitativa, tal que se aplicó una encuesta. La cual pudo arrojar fehacientemente que sí hubo trasgresión a sus derechos fundamentales- laborales.
<b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	En ese orden de ideas manifestadas, proseguiremos con el análisis. Para ello, es menester recordar que el régimen laboral CAS cuenta con determinadas modalidades y una de ellas es el RECAS, que también comparte lineamientos generales con el CAS en el sentido que desconsidera a los trabajadores sobre sus haberes, al ser estos inequitativos. De esta forma dicho personal de sanitarios ha sufrido discriminación. Esto, además, se puede alegar porque hubo un gran número de contratos, lo cual acarrearía para un probable despido masivo. En esa línea, estuvo afectada su estabilidad en su centro de labores. Todo ello afectaría el principio de igualdad estipulada en el art. 26 numeral 1 de la Constitución que avala el citado principio. De esta manera, el personal del centro de salud fue víctima de la privación de sus derechos fundamentales como servidores públicos tal como sucedió con los defensores públicos que también fueron menoscabados por el contrato a otros defensores con más paga o salario.
<b>CONCLUSIÓN</b>	Consecuentemente, se está en conformidad de que el régimen laboral RECAS vulnera derechos trascendentales en los trabajadores al no haber homologación de sueldos y poner en riesgo su permanencia en el trabajo. Además, se asevera al igual que la tesis sobre el principio de igualdad, pues debería haber una remuneración homologada para todo el personal que realice la misma labor y no distinciones comunales, tal como lo sostiene la constitución en defensa del trabajador.

**GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL APLICADA A LA DOCTRINA DOCUMENTAL**

**Título:** "El régimen laboral CAS y la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023"

**Objetivo general:** Determinar cómo el régimen laboral CAS incide en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023

**Autor (a):** Irene Ana Capcha Alarcón, Marisel Viginia Coral Cruz

**Fecha:** 02-06-2023

<b>FUENTE DOCUMENTAL</b>	Ocas, J. (2021). <i>La discriminación en el reconocimiento de derechos en la contratación administrativa de servicios (CAS)</i> . [Tesis para la Licenciatura]. <a href="https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4665/TRABAJO%20DE%20SUFICIENCIA%20PROFESIONAL%20-%20LA%20DISCRIMINACION%3%93N%20EN%20EL%20RECONOCIMIENTO%20DE%20DERECHOS%20EN%20LA%20CONTRATACION%20ADMINISTRATIVA%20DE%20SERVICIOS%20%28CAS%29.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4665/TRABAJO%20DE%20SUFICIENCIA%20PROFESIONAL%20-%20LA%20DISCRIMINACION%3%93N%20EN%20EL%20RECONOCIMIENTO%20DE%20DERECHOS%20EN%20LA%20CONTRATACION%20ADMINISTRATIVA%20DE%20SERVICIOS%20%28CAS%29.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a>
<b>CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	<p>Fundamentación documental de doctrina</p> <p>La tesis planteó la caótica situación propiciada por la discriminación en la declaración de derechos que han sido establecidos en las áreas internacionales como los organismos internacionales de parte del CAS; esto deviene por su primera regulación que señaló la limitación de derechos. Ahora bien, dicha contratación se efectúa de manera frecuente y mayoritaria por considerarla flexible.</p> <p>En ese sentido, en el campo administrativo público es crudamente criticado y objetado; sin embargo, una gran cantidad de personas están adheridas a ella, probablemente por tener varias modalidades para ser parte de ella.</p> <p>Por otro lado, el sector administrativo público tiende a generar confianza en la ciudadanía, la cual recurre a dicho sector con el fin de incoar y tramitar documentaciones; por ello, la administración se concentra en la atención de los administrados y que se caracterice por ser coherente, eficaz y más aún dinámico, de tal forma que no haya sobrecarga para su personal y poder confrontar de buen modo las demandas de los pobladores. Empero se generó casos como lo establecido en la Contratación Administrativa de Servicios (CAS) debido a la discriminación existente al confirmar algunas prerrogativas y favores o beneficios en el vínculo laboral que se propicia con esta contratación. En esa línea, no se cumplió con los propósitos debido a que se acarreó malestar en quienes fueron contratados tras la ejecución de sus funciones.</p> <p>Incluso, en un principio lo que se buscó con el CAS fue resolver los abusos que se cometían en los contratos de servicios no personales, los cuales no consideraban facultades ni el nexo laboral.</p>
<b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	<p>Visto así, la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), en conformidad con el Decreto Legislativo No 1057, es un régimen especial o excepcional de contrata laboral para el sector público, la cual enlaza a una entidad pública con una persona natural. Quien presta servicios de modo subordinado. Y también se rige por normas especiales y concede a las partes solamente los beneficios y las obligaciones inherentes al régimen especial. Por otro lado, se concreta a plazo determinado y es renovable. Entonces, la creación de este tipo de contratación tiene su naturaleza en la búsqueda de dinamizar inclusive modernizar la administración pública, muchas veces debatida por la dilación en sus procedimientos, su falta de diligencia y sus tediosos procesos burocráticos.</p> <p>No obstante, en concreto se evidencia que por la presencia de diversos factores, tales como el de la discriminación en el reconocimiento de derechos. Entonces, la razón de ser o esencia de este contrato se incumple, de tal manera que la gestión pública se torne paulatina, ocasionando malestar tanto en los administrados como la sobrecarga para la administración pública. De tal manera que se vulneró derechos fundamentales- laborales del personal administrativo.</p> <p>Con el fin de analizar el contenido de la tesis, es preciso mencionar, en primera instancia, que el mismo sector de la administración pública admite que idealmente se trazan objetivos para una presta y eficaz atención, mas en las circunstancias concretas esto dista de ser así. Puesto que, existe discriminación entre decretos legislativos laborales, esto es, que el CAS no cuenta con los beneficios sociales, económicos con los que sí cuenta los otros del sector privado o público.</p> <p>Bajo esta premisa, se infiere que hay irrespeto y trasgresión de facultades primordiales para los que rigen por la normativa o régimen laboral CAS, inclusive de parte de quienes laboran en el entorno público o estatal.</p>
<b>CONCLUSIÓN</b>	<p>Por lo tanto, se concluyó que la tesis expuesta guarda una alta relación con la propuesta de nuestro proyecto de tesis, esto es, sobre el contraste o diferencia del régimen laboral CAS con otros regímenes que efectivamente otorgan muchos favores inherentes, propios del trabajador.</p> <p>Así como con la patente discriminaciones que ocurre al efectuarse el CAS en vez de otras que corresponden a trabajadores, debido al tiempo que vienen laborando, a la efectividad de su labor y a los grados que han obtenido.</p> <p>Entonces, efectivamente se vulneran derechos fundamentales en la misma naturaleza de esta modalidad contractual que es el CAS y no solo en el personal administrativo público sino también en el personal de la defensoría del pueblo.</p>



**GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL APLICADA A LA DOCTRINA DOCUMENTAL**

**Título:** "El régimen laboral CAS y la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023"

**Objetivo general:** Determinar cómo el régimen laboral CAS incide en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023

**Autor (a):** Irene Ana Capcha Alarcón, Marisel Viginia Coral Cruz

**Fecha:** 02-06-2023

<b>FUENTE DOCUMENTAL</b>	Malqui, E. (2018). "El régimen laboral de los trabajadores de seguridad privada y la afectación a sus derechos laborales reconocidos en el decreto legislativo 728". [Título para la Licenciatura]. <a href="http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2983/TRAB.SU.F.PROF_EUGENIO%20MALQUI%20MEDINA.pdf?sequence=2&amp;isAllowed=y">http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2983/TRAB.SU.F.PROF_EUGENIO%20MALQUI%20MEDINA.pdf?sequence=2&amp;isAllowed=y</a>
<b>CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	Fundamentación documental de doctrina Esta tesis estableció su propia metodología para su propio análisis de la material, la cual estuvo enmarcada en el régimen laboral de trabajadores de seguridad privada y la afectación de sus facultades laborales reconocidos en el Decreto Legislativo 728, en ese sentido, dieron a conocer la gran afectación de dichos derechos que se vienen conteniendo en la actualidad en el medio. Es decir, el aprovechamiento de empleadores al ver la carencia y/o necesidad de persona que no accedieron a puestos de trabajo y así se llegan a trasgredir sus prerrogativas. Y esto, a largo plazo fue pernicioso incluso habitual, tal que quedaba el riesgo que los empleadores sigan trasgrediendo derechos laborales con fines pecuniarios, es decir, obtener ganancias y eludir los pagos de bonificación al personal. De este modo, fue menester inmiscuirse al tema de los trabajadores de seguridad así como a las dificultades que se generaban en sus centros de labores. Por tal, se injirió en temas de regímenes laborales, la seguridad privada, clases de servicio de seguridad privada la jornada laboral, los sueldos, la desnaturalización contractual y más temas afines. Asimismo, se determinó que en el país efectivamente se lleva a cabo la vulneración de derechos de los trabajadores, ya que, no se cumplió con el régimen laboral del Decreto Legislativo 728 cuando quienes laboraban acatan su horario de trabajo o a otra variante de contrato (parcial o determinado), pero no estuvieron suscritos de acuerdo con las finalidades del contrato que debieron estar bajo dicha modalidad, por tal se indicó que se estuvo desnaturalizando dicho régimen laboral.
<b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	Ahora bien, con la finalidad de ahondar y analizar la tesis esbozada es relevante subrayar la figura del Decreto Legislativo 728, el cual es aplicable para el sector privado, no público y el que además posee muchos beneficios sea sociales sea económicos. Y el que también ha sido más solicitado por parte de los defensores públicos para así demostrar la diferencia y las carencias entre un régimen y otro. Por ello, se considera que, de parte, se concuerda con lo planteado sobre el decreto legislativo 728 para el ente privado y el cual cometió una desnaturalización al no acatarse sus lineamientos. En consecuencia, se infiere que también se laceran sus derechos o facultades a dichos trabajadores, pues no hay un cumplimiento respecto a la modalidad contractual
<b>CONCLUSIÓN</b>	En síntesis, se está conforme con la desnaturalización de decreto legislativo 728 a causa de que por ser una ente regulador privado y el más ideal llega a desconfigurarse tal como ocurre con el régimen laboral CAS. En ese orden de ideas, los trabajadores son los más perjudicados en sus derechos como trabajador y a su vez fundamentales porque al desacatar dicho régimen expusieron a la inestabilidad laboral, a la mella de su dignidad como persona y a su seguridad social.

**GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL APLICADA A LA DOCTRINA DOCUMENTAL**

**Título:** "El régimen laboral CAS y la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023"

**Objetivo específico (1):** Establecer de qué manera el contrato de trabajo repercute en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023

**Autor (a):** Irene Ana Capcha Alarcón, Marisel Viginia Coral Cruz

**Fecha:** 02-06-2023

<b>FUENTE DOCUMENTAL</b>	Blas, C. (2022). Contrato laboral sujetos a régimen CAS y su incidencia en los derechos laborales de los trabajadores de la sede de la Corte Superior de Justicia de Lima Centro. [Tesis de Licenciatura]. <a href="http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/7074/TESIS_BLAS%20UCULMANA.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/7074/TESIS_BLAS%20UCULMANA.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a>
<b>CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	<p>Fundamentación documental de doctrina</p> <p>La tesis rotulada Contrato laboral prendidos al régimen CAS con su incidencia en los derechos laborales de los trabajadores de la sede de La Corte Superior de Justicia del centro de Lima, Año 2021, tuvo como propósito general el identificar el modo en que los contratos que devienen del régimen CAS están anexados a las facultades laborales de quienes laboran en dicha corte. Tras su procesamiento de datos numéricos y estadísticos (se llevó a cabo un proyecto cuantitativo), los cuales arrojaron que los contratos provenientes del CAS injieren de forma negativa en los facultades propias del trabajo de la mencionada corte; puesto que, a través de dicho convenio el que laboraba veía mellado sus prerrogativas del trabajo que son amparadas por la Constitución.</p> <p>En ese sentido, el problema de fondo que se advirtió en esta tesis, se fundamenta por la trasgresión de derechos constitucionales o elementales que están resguardados e inmersos en la contrata de la normativa CAS, de tal forma, que el trabajador no resulta ser digno o merecedor de sus derechos fundamentales. Visto así, aquel trabajador se halló en un estado de falta de defensa ante las decisiones del empleador público.</p> <p>En consecuencia, se le ha privado de derechos del trabajo constitucionales resguardados y que se ven amenazados en razón de que se torna las garantías constitucionales en el ámbito laboral; así mismo, en referencia a los beneficios sociales y económicos, tales como, los pagos por razón de gratificación.</p>
<b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	<p>Frente a lo expuesto, se hace hincapié de que la investigación tuvo una matiz cuantitativa – objetiva mas bastante polémica a causa de la naturaleza de la Contratación Administrativa de Servicios o CAS. Considerada esta como pernicioso respecto a su aplicación en trabajadores, los cuales quedan exentos y privados de sus beneficios de índole laboral, social y económica.</p> <p>Ahora bien, ello también resulta un tanto paradójico; ya que, se trata de un personal, propiamente, de una entidad jurídica, la cual debe velar por menguar las injusticias o irregularidades.</p> <p>De otro lado, el convenio pactado o contrato, por parte de los trabajadores con su empleador correspondiente, ha sido perjudicial, injusto para avalar los derechos eje o fundamentales del que goza todo aquel que cumple una faena y está suscrito a un empleo de suma formalidad.</p>
<b>CONCLUSIÓN</b>	<p>Entonces, tras lo manifestado, se comparte, de fondo y centralmente, la presunta posibilidad de que el citado contrato debe ser anulado por ser una modalidad que trasgrede, vulnera derechos fundamentales de quienes trabajan. Así mismo, nos concierne que los trabajadores no reciben los beneficios de índole monetaria, esto es, se les excluye para que reciban pagos adicionales que lo merecen mas no les es facultado.</p> <p>En ese orden de ideas, se está de acuerdo con que los defensores públicos o abogados de oficio tal como el personal de la citada sede superior se les mellan facultades que un trabajador es digno o merecedor.</p>



**GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL APLICADA A LA DOCTRINA DOCUMENTAL**

**Título:** "El régimen laboral CAS y la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023"

**Objetivo específico (1):** Establecer de qué manera el contrato de trabajo repercute en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023

**Autor (a):** Irene Ana Capcha Alarcón, Marisel Viginia Coral Cruz

**Fecha:** 02-06-2023

<b>FUENTE DOCUMENTAL</b>	Raúl, R. y Salas, V. (2021). Vulneración del Derecho Laboral y Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios – Quinto Juzgado de Trabajo – Lima – 2021. [Tesis para la Licenciatura]. <a href="https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3130/tesis.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3130/tesis.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a>
<b>CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	Fundamentación documental de doctrina En la tesis se buscó demostrar la manera que se corresponde la vulneración del derecho laboral inmersa en la degradación de los Contratos sobre ubicación de Servicios en el Quinto Juzgado de Trabajo- Lima. En esa línea, su objetivo general fijó que está bastante relacionada y de modo tan significativo la trasgresión del derecho Laboral en la desnaturalización de los contratos de Locación de Servicios en dicho juzgado. En consecuencia, se trabajó con una muestra de veinte funcionarios concernientes a dicha entidad. Tras lo obtenido e indagado por el objetivo que se trazaron, concluyeron que la dinámica realizada en el Perú y a la par con las opiniones del personal de trabajadores así como con la actitud de los empresarios es no considerable, por tal, se sugirió que el Estado debe direccionar parámetros con el fin de lograr la unión del sistema de labor en cada una de las áreas sea públicas sea privadas adjunto con políticas de trabajo pertinentes y efectivas que acaten las facultades laborales y así también a los contratos de locación de todo aquel que cumple una labor en el país.
<b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	Es menester, en este acápite, aclarar que los contratos de locación son análogos a los contratos administrativos de servicios en razón de que tienen semejanzas. Además, se puede entrever que el proyecto se realizó con una población de entidad jurídica como la corte mencionada. A pesar de ser un juzgado que debe ceñirse a la normativa y desplegarse idóneamente, se ha adulterado el contenido de los contratos en desfavor de los trabajadores de allí. Y esto ha sido reafirmado por la tesis al comprobarse fehacientemente que en la praxis hay incumplimientos y dilaciones para con el personal de la corte. Entonces, al confirmar dicha conjetura se puede entrever que las personas que han laborado allí han sido despojadas de facultades fundamentales, aparte de las laborales.
<b>CONCLUSIÓN</b>	Después de lo manifestado, se pudo concluir y concordar con los resultados de la tesis, en otras palabras, que existe una vulneración de derechos fundamentales por la fraudulencia que se comete en los contratos o convenios laborales en el personal del juzgado En ese orden de ideas, también se reafirma y considera la afectación de los derechos de todo trabajador que se reafirma; puesto que, se hubo lacerado la continuidad de trabajo, la estabilidad más aún la dignidad de los que laboran.

**GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL APLICADA A LA DOCTRINA DOCUMENTAL**

**Título:** "El régimen laboral CAS y la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023"

**Objetivo específico (1):** Establecer de qué manera el contrato de trabajo repercute en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023

**Autor (a):** Irene Ana Capcha Alarcón, Marisel Viginia Coral Cruz

**Fecha:** 02-06-2023

<b>FUENTE DOCUMENTAL</b>	Chaparín, L. (2022). El régimen de contratación de trabajadores obreros y la vulneración de derechos laborales en la municipalidad distrital Pillco Marca, 2019. [Tesis para la Licenciatura]. <a href="http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3631/Chaparin%20Simon%2C%20Lizeth%20Amely.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3631/Chaparin%20Simon%2C%20Lizeth%20Amely.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a>
<b>CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	<p>Fundamentación documental de doctrina</p> <p>La problemática con la que emprendió la tesis se sostiene en los regímenes de contrata de trabajadores obreros en los gobiernos locales son peliagudos, específicamente en la Municipalidad distrital de Pillco Marca, durante mucho tiempo se ha contratado personal bracero con sistemas laborales que estarían infringiendo sus derechos laborales. Visto así, el trabajo de investigación se produce con la observación de ciertas vicisitudes que conllevan a la contratación de dichos trabajadores bajo el Decreto Legislativo 1057-CAS, Régimen Laboral de la Actividad Pública Decreto Legislativo 276, Locación de Servicios, etc. Por tal, bajo un punto de vista jurídico, se pretendió contribuir con indudables mecanismos de solución del inconveniente. Entonces, el propósito recayó en determinar si el régimen de contratación del empleado quebranta las facultades laborales de los Trabajadores Obreros en la mencionada Municipalidad.</p> <p>Para llevar a cabo el proyecto se contó con 25 obreros de la mencionada municipalidad, para poder corroborar las hipótesis planteadas. Y en efecto tal régimen de contratación afecta grandemente las prerrogativas que se debe garantizar en el municipio y esto también se empeora por el desconocimiento de los derechos laborales que les son otorgados y aún más porque son contratados bajo el régimen CAS.</p>
<b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	<p>Con el fin de analizar la tesis en mención, se puede destacar que esta intentó demostrar el marcado vínculo entre el sistema de contratación de obreros y la afectación de las prerrogativas del mencionado municipio. Y aunque era de Perogrullo, esto es, evidente, se pudo obtener también los contrastes entre los otros regímenes laborales estatal y privado. Pero se destacó una serie de situaciones que maltratan la labor de los braceros, tales como, el principio de igualdad, el descanso remunerado y más afines que se ven coartados porque el contrato CAS recorta dichos derechos.</p> <p>En ese sentido, también está afectando los principios elementales de todo individuo, al trabajo bien recompensado, la homologación de sueldos, a la dignidad del trabajador.</p> <p>Cabe mencionar que esto acaeció en una región de provincia, lo que conlleva a deducir que los braceros no están debidamente informados y guiados para hacer prevalecer sus facultades en el entorno laboral.</p>
<b>CONCLUSIÓN</b>	<p>En resumen, en consonancia con lo obtenido de la tesis, sobre lo injusto e inequitativo que resulta los contratos porque la trasgresión de los derechos primordiales y laborales, se considera que al igual que los defensores públicos o abogados de oficio que son privados de aquello que les corresponde un sobre sus beneficios económicos y sociales.</p> <p>Además, se considera congruente con la tesis que se sigue persistiendo en colocar parámetros un tanto injustificados y remotos a la praxis de los obreros, así como también se entendería de la posición y rol que ejercen los defensores públicos.</p>



**GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL APLICADA A LA DOCTRINA DOCUMENTAL**

**Título:** "El régimen laboral CAS y la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023"

**Objetivo específico (1):** Establecer de qué manera el contrato de trabajo repercute en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023

**Autor (a):** Irene Ana Capcha Alarcón, Marisel Viginia Coral Cruz

**Fecha:** 02-06-2023

<p><b>FUENTE DOCUMENTAL</b></p>	<p>Carbajal, S. y Paredes, A. (2022). Análisis del hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador administrativo y asistencial de la clínica la luz Tacna, año 2020-2021. [Tesis para la Licenciatura].  <a href="http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1823/Sandro-Angelica_tesis_titulo_2022.pdf?sequence=3&amp;isAllowed=y">http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1823/Sandro-Angelica_tesis_titulo_2022.pdf?sequence=3&amp;isAllowed=y</a></p>
<p><b>CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b></p>	<p>Fundamentación documental de doctrina          La tesis se alineó en analizar en qué forma el Hostigamiento laboral desobedece a los derechos eje de quien trabaja en el área administrativa y asistencial de la Clínica la Luz Tacna. Para tal fin, se investigó a una población y muestra de estudio quedó integrado por 47 trabajadores administrativos y asistenciales que gestionan en dicha entidad sanitaria, también se empleó una encuesta y como instrumento el cuestionario. La indagación numérica identificó que el 76,6 % de los trabajadores administrativos y personal asistencial de la mencionada clínica; señaló que hay un moderado o regular nivel de Acoso Laboral de parte de algunos patrones. Por otro lado que el 89,4% del personal administrativo y asistencial declaró que los Derechos Fundamentales son quebrantados de forma regular y continua en la Entidad. Se llegó a concluir que el Hostigamiento Laboral, afecta grandemente en la transgresión de los Derechos Fundamentales del Trabajador administrativo y asistencial.</p>
<p><b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b></p>	<p>Para arribar al análisis, se debe precisar que la sobrecarga laboral que se efectúa para todo trabajador o servidor público resulta tedioso e inmanejable por distintos factores. Y ello deriva en hostigamiento o acoso laboral, que resultaría ser la secuela o negativa consecuencia de no respetar lo convenido en el contrato laboral.          En ese sentido, en la tesis expuesta se priorizó que el trato que se recibió de parte del empleador fue hostil por dicho acoso y esto debido a la mala gestión y aclaración de lo estipulado por un contrato de trabajo. Entonces, recayó en la afectación de facultades fundamentales de un trabajador, esto es, a la dignidad de quien trabaja, a la unidad familiar, seguridad social que debió prevalecer el empleador para con su personal de trabajo en las distintas áreas que se mencionó.</p>
<p><b>CONCLUSIÓN</b></p>	<p>En síntesis, se está conforme con lo aseverado en la tesis en el sentido de que tras un acoso u hostigamiento laboral, la presión y apremiación para finiquitar la carga laboral, haya existido un grave irrespeto a los derechos fundamentales de los trabajadores.          En ese sentido, se concluye que así como el personal de trabajo de la entidad sanitaria en mención, los funcionarios públicos también tienen sobrecarga de trabajo que resultó ser inmanejable y que ello no es atendido por el contrato laboral que se ha convenido.</p>

**GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL APLICADA A LA DOCTRINA DOCUMENTAL**

**Título:** "El régimen laboral CAS y la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023"

**Objetivo específico (1):** Establecer de qué manera el contrato de trabajo repercute en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023

**Autor (a):** Irene Ana Capcha Alarcón, Marisel Viginia Coral Cruz

**Fecha:** 02-06-2023

<b>FUENTE DOCUMENTAL</b>	Sivirichi, M. (2022). Vulneración de los derechos laborales en los trabajadores del Régimen especial de contratación administrativa de servicios CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del callao ESSALUD 2021. [Tesis para la Licenciatura]. <a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89122/Sivirichi_AMF-SD.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89122/Sivirichi_AMF-SD.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a>
<b>CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	<p>Fundamentación documental de doctrina</p> <p>La tesis rotulada la vulneración de los derechos de trabajo en el personal del Régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) de un hospital público tuvo como propósito analizar la problemática de este sistema laboral y de qué modo se presenta la discrepancia y discriminación a contraste de otros regímenes en el entorno público, considerando que a rango nacional la máxima cantidad de masa laboral es a través de la contratación administrativa de servicios, que en un comienzo emergió como estacional mas luego del fallo del Tribunal Constitucional logró la nominación de régimen laboral. El estudio se llevó a cabo de manera cualitativa, en esa línea se usó como instrumentos de recolección de datos, la técnica de guía de entrevista a peritos en derecho laboral así como a análisis documental que facilitó el estudio.</p> <p>Asimismo, se enfocó en el principio de igualdad ante la ley y que los trabajadores CAS no poseen los mismos derechos y beneficios laborales como la permanencia laboral, la compensación de tiempo de servicio, oportunidad a un aumento salarial, sin escolaridad, no se les remunera aguinaldos igual a una remuneración mensual tal como ocurre en otros regímenes laborales, derecho a la sindicalización es mínimo, entre otros derechos cercenados que solo reflejan la dura realidad de la discriminación laboral en el entorno estatal y/o público.</p>
<b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	<p>En la tesis, se hizo hincapié al tema del recorte de derechos laborales que deviene del mismo sistema de trabajo CAS, que no permite se acceda a beneficios económicos, sociales y otros similares. De allí se infiere que el personal sanitario ha estado siendo privado de sus derechos no solo laborales si no también fundamentales, porque estuvo remoto la idea de poder escalar salarialmente, de recortársele pagos para su bienestar personal y familiar.</p> <p>Entonces, pese a que las leyes indiquen que se debió prevalecer principios a favor de los trabajadores, en la praxis del trabajo ello no se logra.</p>
<b>CONCLUSIÓN</b>	<p>En esa línea y orden de ideas, se está de acuerdo con que el contrato del sistema laboral CAS trasgrede los derechos laborales, que se entienden como derechos fundamentales en la medida de que se les priva de patrocinos monetarios, sociales que debe recibir todo trabajador.</p>



**GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL APLICADA A LA DOCTRINA DOCUMENTAL**

**Título:** “El régimen laboral CAS y la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023”

**Objetivo específico (1):** Establecer de qué manera el contrato de trabajo repercute en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023

**Autor (a):** Irene Ana Capcha Alarcón, Marisel Viginia Coral Cruz

**Fecha:** 02-06-2023

<b>FUENTE DOCUMENTAL</b>	Huamán, F. y Rojas, J. (2021). La precariedad del contrato administrativo de servicios y su afectación a los derechos laborales. [Tesis para la Licenciatura]. <a href="https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4156/TESIS%20(1).pdf?sequence=1">https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4156/TESIS%20(1).pdf?sequence=1</a>
<b>CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	<p>Fundamentación documental de doctrina</p> <p>La tesis enfatizó sobre la dignidad, la cual es un concepto que refiere al valor interno de los individuos, independiente de factores exteriores, es decir, está acoplado con el hecho de que el hombre no es un medio o vía si no que recae en el mismo la finalidad, debido a que es un ser importante y posee razón, puede discernir y una de las principales declaraciones de la relevancia humana es el trabajo. Por tal, se rememoró la dignidad humana como un acto de creación del ser mismo.</p> <p>Y visto así, el contrato administrativo de servicios (CAS), estipulado como un tercer régimen de labor para los hombres que suministran servicios en el sector público, no conoce el meollo de la naturaleza laboral y las aparta del goce y disfrute de derechos reconocidos en las normas constitucionales, que son de índole no renunciable. En ese sentido, la trasgresión de la estabilidad laboral conlleva a la prevaricación de diversos derechos laborales.</p> <p>Y la tesis arribó en lo siguiente: los contratos administrativos de servicios han vulnerado el derecho de igualdad ante la ley, ya que se trató de manera diferenciada a dos grupos de servidores que se hallan en iguales situaciones de trabajo.</p>
<b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	<p>Cabe resaltar, en primera instancia, que la tesis se concentra en el tema de la dignidad del hombre trabajador y que esta ha sido denostada por el contrato del régimen laboral mencionado. También rescató la falta de remuneración equitativa, esto es, que se haya retribuido de igual forma al servidor público ya contratado como al nuevo, pero que está suscrito en otro régimen laboral. De todo ello, se desprende que dicho personal no ha contado con un dable y justo contrato, ya que, este ha sido precario, en su misma esencia.</p> <p>Entonces, así también se ha faltado a los derechos laborales y los derechos fundamentales del trabajador de dicho personal.</p>
<b>CONCLUSIÓN</b>	<p>En conclusión, frente a lo mencionado en la tesis, se comparte la postura sobre lo precario e injusto que ha sido el contrato laboral en el sistema laboral CAS y que, además, ha mellado derechos fundamentales como la dignidad de quienes laboran y el principio de igualdad de oportunidades, tal como lo indica la constitución del país, en el sentido, que se debe percibir una paga significativa e igualitaria.</p>

**GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL APLICADA A LA DOCTRINA DOCUMENTAL**

**Título:** "El régimen laboral CAS y la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023"

**Objetivo específico (2):** Determinar de qué manera el incumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo repercute en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023

**Autor (a):** Irene Ana Capcha Alarcón, Marisel Viginia Coral Cruz

**Fecha:** 02-06-2023

<b>FUENTE DOCUMENTAL</b>	Zbucka-Gargas, M. y Da Rocha C. (2022, Julio 21). Atypical employment relations in Brazil after the labor reform [Relaciones de trabajo atípicas después de la reforma laboral en Brasil]. <a href="https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85146893003&amp;origin=resultslist&amp;sort=plf&amp;src=s&amp;sid=8dbbc84c2920dcc5ac080beaad090179&amp;sot=b&amp;sdt=b&amp;s=%28TITLE-ABS-KEY%28fundamental+AND+rights%29+AND+TITLE-ABS-KEY%28labour+AND+law%29%29&amp;sl=73&amp;sessionSearchId=8dbbc84c2920dcc5ac080beaad090179#sustainable-development-goals">https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85146893003&amp;origin=resultslist&amp;sort=plf&amp;src=s&amp;sid=8dbbc84c2920dcc5ac080beaad090179&amp;sot=b&amp;sdt=b&amp;s=%28TITLE-ABS-KEY%28fundamental+AND+rights%29+AND+TITLE-ABS-KEY%28labour+AND+law%29%29&amp;sl=73&amp;sessionSearchId=8dbbc84c2920dcc5ac080beaad090179#sustainable-development-goals</a>
<b>CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	Fundamentación documental de doctrina La intención de esta publicación es suministrar una visión universal de los cambios en la legislación laboral en Brasil que han afectado significativamente los principios fundamentales del empleo. Leyes 13.427/17 y 13.467/17, conocida colectivamente como Reforma Laboral, introdujo formas diferentes de empleo, modificando fuertemente las leyes laborales individuales y colectivas. En particular, las permutas incluyen: empleo en forma de trabajo discontinuo, teletrabajo, subcontratación o trabajadores hipersuficientes. La reforma de la legislación laboral, que se ha llevado a cabo, introduce una serie de novedades en el mercado brasileño sistema legal y plantea muchas preguntas y dudas. Hay preocupaciones acerca de si la regulación socava el ordenamiento jurídico existente y por lo tanto amenaza la dignidad de los trabajadores, su integridad física y salud mental, así como afecta negativamente el ambiente de trabajo.
<b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	En la publicación referida, se hizo constancia al tema de la afectación de derechos fundamentales por las modificaciones que se llevaron a cabo en el país brasileño, lo cual terminó trasgrediendo el estado laboral, personal y mental de trabajadores de Brasil. En esa línea, se puede inferir que durante aquel año la situación laboral fue bastante preocupante como alarmante. Además, se considera que tales cambios han estado alejados de justificaciones de índole social, política, laboral incluso económico. Así también, recalcar que el país aludido se halla en vías de desarrollo y es poco creíble estimar que la población laboral esté siendo afectada seriamente, pues está injiriendo en ámbitos constituciones elementales para el hombre. Entonces, pese a que las leyes se hayan trastocado, lo que debió prevalecer y priorizar fue a los trabajadores y no mantenerlos en zozobra personal y laboralmente.
<b>CONCLUSIÓN</b>	En ese sentido, estamos en consenso con la publicación difundida que sostuvo que la jornada de labores efectuadas por parte de los brasileños fue con muchos embates y en un contexto meramente problemático en razón de las modificaciones de las legislaciones de trabajo; debido a que, al igual que la figura mostrada del país, la jornada laboral que se fundamenta y sostiene por el CAS conlleva a una serie de vulneraciones de derechos fundamentales de quienes laboran en la defensoría pública y lo cual no solo acarrea la parte laboral sino también el estado anímico, personal.



**GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL APLICADA A LA DOCTRINA DOCUMENTAL**

**Título:** "El régimen laboral CAS y la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023"

**Objetivo específico (2):** Determinar de qué manera el incumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo repercute en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023

**Autor (a):** Irene Ana Capcha Alarcón, Marisel Viginia Coral Cruz

**Fecha:** 02-06-2023

<b>FUENTE DOCUMENTAL</b>	Ortiz, C. (2021). El Decreto Legislativo 1057 y sus efectos en la contratación de los obreros de la Municipalidad distrital de Barranco, 2020. [Tesis para la Licenciatura]. file:///C:/Users/AAA/Downloads/TESIS%20DE%20CORNELIO%20ROY%20ORTIZ%20CLEMENTE%20-%20PDF.pdf
<b>CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	Fundamentación documental de doctrina La presente investigación titulada "EL DECRETO LEGISLATIVO 1057 Y SUS EFECTOS EN LA CONTRATACION DE LOS OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BARRANCO, 2020", tiene como objetivo, determinar cuáles son los efectos que produce el decreto legislativo N° 1057 en los derechos laborales de los obreros municipales de limpieza pública, que por disposición legal deberían estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada en la municipalidad de Barranco en el año 2020. Para ello, se empleó el método de investigación inductivo – deductivo, siendo el tipo de carácter jurídico social, de nivel explicativo, con un diseño no experimental. La población se constituyó por 135 obreros municipales contratados bajo el régimen CAS, siendo la muestra 60 obreros municipales dedicados a las actividades de limpieza pública. Se concluyó que Existe suficiente evidencia estadística para confirmar la existencia de correlación o relación causa-efecto, entre el decreto legislativo N° 1057 y los derechos laborales de los obreros municipales de limpieza pública sujetos al régimen laboral de la actividad privada, con un Chi cuadrado de Pearson: 28,421 y p Valor (Sig.): 0.000, por lo que existe correlación perfecta entre ambos y confirmando la hipótesis alterna Ha0, se afirma que el decreto legislativo N° 1057, tiene efectos vulneratorios en los derechos laborales de los obreros municipales de limpieza pública sujetos al régimen laboral de la actividad privada en la municipalidad de Barranco en el año 2020.
<b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	Cabe resaltar, en primera instancia, que la tesis se centraliza en el tema de la relación causa- consecuencia, esto es, la aplicación del régimen CAS 1057 y la vulneración de trabajadores conserjes en el mencionado lar. Entonces, se allí se puede desprender que aquellos agentes de limpieza han sufrido respecto a su jornada laboral (el sobretiempo, contrata con más pago a otros conserjes...) lo cual ha atropellado a sus prerrogativas básicas como laborador (sueldo, descanso pagado, respeto al principio de oportunidad laboral y más afines). En ese mismo orden de ideas, se colige que si ya hubo trasgresión de en dichos puntos en el trabajo; es muy probable que esto se haya seguido perpetuando sin un remedio genuino y equitativo.
<b>CONCLUSIÓN</b>	En conclusión, frente a lo mencionado en la tesis, se comparte la postura sobre lo precario e injusto que ha sido el contrato laboral en el sistema laboral CAS y que, además, ha estropeado derechos fundamentales como la dignidad de quienes laboran y el principio de igualdad de oportunidades, tal como lo indica la constitución del país, en el sentido, que se debe percibir una paga significativa e igualitaria.

**GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL APLICADA A LA DOCTRINA DOCUMENTAL**

**Título:** "El régimen laboral CAS y la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023"

**Objetivo específico (2):** Determinar de qué manera el incumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo repercute en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023

**Autor (a):** Irene Ana Capcha Alarcón, Marisel Viginia Coral Cruz

**Fecha:** 02-06-2023

<b>FUENTE DOCUMENTAL</b>	Avalos, B. (2018). Excepciones a la jornada de trabajo: límites y alternativas. [Tesis para la Licenciatura]file:///C:/Users/AAA/Downloads/AVALOS_RODR%C3%8DGUEZ_BRIAN.pdf
<b>CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	Fundamentación documental de doctrina La presente investigación titulada "EL DECRETO LEGISLATIVO 1057 Y SUS Esta tesis versa sobre la validez de las excepciones a la jornada de trabajo desde la perspectiva constitucional y supraconstitucional, en la medida que existe una normatividad laboral peruana que permite exceptuar de la jornada a cierta categoría de trabajadores como la persona de dirección, los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata y el personal intermitente con lapsos de inactividad. Resulta relevante revisar la excepción, la definición de dichas categorías y sus límites, toda vez que resulta un número importante de trabajadores que no tendrían la posibilidad de registrar su tiempo de trabajo, no tendrían derecho a las sobre tasas por horas extras. Sin embargo, los efectos negativos no solo son de tipo económico o de medición del tiempo, sino que involucran temas de seguridad y salud en el trabajo, derecho al ocio, desarrollo de la persona e incluso como política de empleo. Así, la flexibilidad normativa de las categorías exceptuadas de la jornada de trabajo – aunado al hecho que la jurisprudencia no ha podido delimitar – ha generado una desprotección del derecho constitucional a la jornada y a la afectación a la irrenunciabilidad de los derechos constitucionales. En el presente trabajo hemos analizado la importancia del concepto tiempo de trabajo y la justificación del derecho constitucional. En el segundo capítulo, hemos analizado las excepciones a la jornada y su validez desde el ámbito constitucional y supraconstitucional; concluyendo en el tercer capítulo con las limitaciones a las excepciones, así como las recomendaciones para modificar la normatividad que regula actualmente esta materia, a fin de hacerla compatible con el derecho constitucional a la jornada de trabajo, derecho al ocio y dignidad de la persona.
<b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	Tras lo esbozado, en la tesis hubo una pretensión patente sobre la regularización y efectividad de determinadas facultades que emanan de la jornada laboral, en otros términos la licencia o permiso para bienestar global del trabajador, todo ello colinda con lo establecido con los derechos constitucionales o fundamentales que posee cada obrero, trabajador. En suma se puede deducir que pese a lo ideal que resultaría, todo trabajador por el derecho a la dignidad que goza debe contar con cierta flexibilidad para continuar laborando y sin por ello recortársele derechos esenciales que a la larga no solo puede aliviar al trabajador sino también a la actividad o diligencia que provenga de él, esto es, sea eficaz y proyectiva.
<b>CONCLUSIÓN</b>	En síntesis, frente a lo nombrado en el contenido de la tesis, se asiente con lo señalado sobre los parámetros y consideraciones en el entorno laboral y en favor hacia los trabajadores. En todo ello, asimismo, prima el derecho a la dignidad y funciona también como línea para tratar otros asuntos de índole laboral.



**GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL APLICADA A LA DOCTRINA DOCUMENTAL**

**Título:** "El régimen laboral CAS y la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023"

**Objetivo específico (2):** Determinar de qué manera el incumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo repercute en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023

**Autor (a):** Irene Ana Capcha Alarcón, Marisel Viginia Coral Cruz

**Fecha:** 02-06-2023

<b>FUENTE DOCUMENTAL</b>	Zumaeta, J. (2020).. La reducción de la jornada laboral y su incidencia en la productividad y calidad de vida del trabajador en Lima Metropolitana 2019 [Tesis para la Licenciatura]. file:///C:/Users/AAA/Downloads/zumaeta_cjs.pdf
<b>CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	Fundamentación documental de doctrina La investigación tiene su origen en la preocupación respecto a la productividad y calidad de vida del trabajador de Lima Metropolitana, escenario que dio impulso a el presente trabajo de investigación, respecto a las condiciones que conlleva una extensa jornada laboral. Para el desarrollo del presente trabajo, se tomaron en cuenta comparaciones de realidades, legislaciones y ejercicios experimentales en diversos países como Alemania, Italia, Suecia, Holanda, Francia, los cuales lograron precisar su incidencia. Asimismo, el objetivo de la investigación es determinar el efecto generado al reducir la actual jornada máxima, si se reduciría la tasa de desempleo, y si debería regularse el tiempo de traslado al centro de labores en el transporte público. Siendo este trabajo realizado bajo la metodología cualitativa, con un nivel de investigación descriptivo, método comparativo y diseño no experimental. Obteniéndose los resultados, tomándose en consideración uno de los insumos en esta investigación que son entrevistas realizadas a profesionales con experiencia laboral y con conocimiento en diversos ámbitos que señala la investigación sobre la jornada laboral en Lima Metropolitana. Los cuales, en consecuencia, respaldan las pesquisas realizadas, las que en su conjunto se direccionan a la reducción de la jornada laboral para fruto en la calidad de vida del trabajador de la capital.
<b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	Ante lo extendido sobre la tesis referida, es menester entender que el sobretiempo y sobrecarga que se efectúa en razón de las labores genera malestar a la población de trabajadores incluso menos productividad eficiente de aquellas, por tales motivos, recae la importancia de la investigación, esto es, no solo para amenguar acciones injustas para con el trabajador y sus derechos personales reconocidos en la constitución sino también para el progreso y desarrollo general de una entidad laboral.
<b>CONCLUSIÓN</b>	Finalmente, se está efectivamente conforme con lo señalado dado que la jornada laboral que implica los horarios, las labores realizadas, el ritmo del trabajo está siendo trasgredida porque se está sobre exigiendo todo lo antes expuesto pero con una insuficiente remuneración, con un mínimo de descanso, con poca oportunidad entre los laboradores. Y todo ello ocurre también en las áreas de la defensoría pública en la que se está coartando derechos trascendentales del trabajador o abogado de oficio.

**GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL APLICADA A LA DOCTRINA DOCUMENTAL**

**Título:** "El régimen laboral CAS y la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023"

**Objetivo específico (2):** Determinar de qué manera el incumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo repercute en la vulneración de derechos fundamentales de los defensores públicos, Lima 2023

**Autor (a):** Irene Ana Capcha Alarcón, Marisel Viginia Coral Cruz

**Fecha:** 02-06-2023

<b>FUENTE DOCUMENTAL</b>	Núñez, D. (2022). Análisis de constitucionalidad en la aplicación de la jornada de trabajo en la policía nacional del Perú, 2021. [Tesis para la Licenciatura]. file:///C:/Users/AAA/Downloads/TD00213N94.pdf
<b>CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	<p>Fundamentación documental de doctrina</p> <p>El propósito principal de la presente investigación fue determinar la constitucionalidad de la jornada de trabajo en la Policía Nacional del Perú. La metodología empleada fue de carácter cualitativo. El método utilizado fue de tipo de diseño hermenéutico. Las técnicas de recolección de datos fueron el análisis documental y la entrevista; y sus respectivos instrumentos: fichas de análisis y guía de entrevista estructurada. La investigación se orientó al análisis e interpretación de las normas legales referidas a las jornadas de trabajo que se aplica a la Policía Nacional del Perú, desde la Constitución; y, entrevista a jueces y abogados especializados en el ámbito laboral. Los principales resultados fueron: las jornadas de trabajo para servicios operativos resultan inconstitucionales porque exceden los límites máximos del artículo 25 de nuestra Constitución, las jornadas de trabajo para servicios administrativos resultan constitucionales porque se respetan las 8 horas diarias y 48 horas semanales como máximo.</p>
<b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	En el mencionado trabajo de investigación se puede entrever que dicho sector ha sido privado de derechos fundamentales desde hace décadas y que solo ha sido permitido por la alta inseguridad ciudadana y la serie de crímenes que se perpetúan a diario. No obstante, se hace público que están bajo una jornada ardua que viola tajantemente un derecho constitucional de laborar 24 horas. Entonces no es necesario cavilar y meditar al respecto que las remuneraciones o pagas mensuales que se realizan cubren las reales necesidades de la policía.
<b>CONCLUSIÓN</b>	En conclusión, frente a lo aludido en la tesis, estamos de acuerdo con la postura de que hay evidente trasgresión constitucional laboral la labor de 24 horas por parte de la población de policías. Y ello en razón de que situación y circunstancias se replica en el sector de la defensoría pública, sector en el cual se trajina más de lo pactado y la sobrecarga cada vez es más pesada, que debe haber un sistema de turnos para compensar y ejecutar debidamente la carga del trabajo, pero que el Ministerios de Justicia se deniega a realizarlo, aunque tenga las posibilidades de poder asumir dicha gestión.