



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

El uso abusivo del poder de dirección a los trabajadores con un contrato administrativo de servicios en las entidades publicas

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Bachiller en Derecho**

**AUTORES:**

Manay Rodríguez, Oscar Emilio (orcid.org/0000-0002-5067-2257)

Sosaya Zuñiga, Annabella Giselle (orcid.org/0000-0002-4531-5167)

**ASESOR:**

Mstra. Delgado Giraldo, Francesca Paulette (orcid.org/0000-0002-7748-2744)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Derecho económico, empleo y emprendimiento

**CHIMBOTE – PERÚ**  
**2024**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, DELGADO GIRALDO FRANCESCA PAULETTE, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Trabajo de Investigación titulado: "El uso abusivo del poder de dirección a los trabajadores con un contrato administrativo de servicios en las entidades públicas", cuyos autores son MANAY RODRIGUEZ OSCAR EMILIO, SOSAYA ZUÑIGA ANNABELLA GISELLE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00 %, 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 el Trabajo de Investigación 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.

CHIMBOTE, 16 de Mayo del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DELGADO GIRALDO FRANCESCA PAULETTE DNI: 45301907 ORCID: 0000-0002-7748-2744	Firmado electrónicamente por: FDELGADOG el 16- 05-2024 14:36:04

Código documento Trilce: TRI - 0750178





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, MANAY RODRIGUEZ OSCAR EMILIO, SOSAYA ZUÑIGA ANNABELLA GISELLE estudiantes de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan el Trabajo de Investigación titulado: "El uso abusivo del poder de dirección a los trabajadores con un contrato administrativo de servicios en las entidades publicas", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que el Trabajo de Investigación:

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 la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
ANNABELLA GISELLE SOSAYA ZUÑIGA <b>DNI:</b> 72677806 <b>ORCID:</b> 0000-0002-4531-5167	Firmado electrónicamente por: ASOSAYA el 16-05- 2024 15:11:09
OSCAR EMILIO MANAY RODRIGUEZ <b>DNI:</b> 72863489 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5067-2257	Firmado electrónicamente por: MANAYOS el 16-05- 2024 15:05:29

Código documento Trilce: TRI - 0750176



## **Dedicatoria**

Este trabajo fruto de nuestro esfuerzo y conciencia va dedicado a nuestros padres presentes y no presentes que nos han motivado a realizar este trabajo con la finalidad de ayudar y servir a DIOS y a quienes más lo necesitan.

En especial dedicatoria a nuestra asesora Francesca que nos dirigió y apoyó en estos últimos pasos para lograr y ser profesionales de éxito de nuestra carrera de derecho.

## **Agradecimiento**

Mucho agradecimiento a todos nuestros profesores los cuales desde el inicio hasta el final nos apoyaron y enseñaron e inculcaron lo que es el derecho y a saber defenderlos, convirtiéndonos en mejores personas y profesionales de éxito.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	ii
Declaratoria de Originalidad de los Autores.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v.
Índice de contenidos.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	9
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS .....	13
IV. CONCLUSIONES .....	20
REFERENCIAS.....	21

## Resumen

En este presente trabajo de investigación, se determina como influye al abuso de poder de dirección ejercido por el empleador hacia los trabajadores que están bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), llegando a vulnerar tanto sus derechos fundamentales como laborales, ahora como objetivos planteados se determina como se ejerce el abuso de poder de dirección y determinar qué derechos vulnera al ser aplicado, además de identificar aquellos problemas jurídicos que se presentan al ser víctimas de este abuso de dirección, lo cual para obtener esta información se usó como método la revisión de la literatura teniendo un enfoque narrativo dándonos un rango búsqueda amplio tanto en revistas como repositorios, teniendo como resultado que la mala fe es el principal incentivo para accionar el abuso de poder de dirección hacia los trabajadores, vulnerando sus derechos como a la igualdad y no discriminación, derecho a la intimidad o su derecho a la privacidad, entre otros más los cuales nuestra legislación, aun en la actualidad no logra defenderlos de manera correcta estos derechos, presentándose ciertos problemas jurídicos como el no tener un equipo adecuado de seguridad, no obtener los beneficios laborales como asignación familiar y compensación por tiempo y servicios, o incluso no poder participar en la negociación colectiva donde se tratan sus derechos y beneficios, no dándoles oportunidad a los trabajadores de poder hacer valer sus derechos.

**Palabras clave:** Ius variandi, Poder de dirección, Contrato administrativo de servicios, Sector público.

## **Abstract**

In this present research work, it is determined how the abuse of management power exercised by the employer towards the workers who are under the Administrative Contracting of Services (CAS) influences, violating both their fundamental and labor rights, now as The objectives set are to determine how the abuse of management power is exercised and to determine what rights it violates when applied, in addition to identifying those legal problems that arise when being victims of this abuse of management, which to obtain this information was used as a method. the review of the literature taking a narrative approach giving us a wide search range both in magazines and repositories, resulting in bad faith being the main incentive to trigger the abuse of management power towards workers, violating their rights and equality. and non-discrimination, right to privacy or the right to privacy, among others, which our legislation, even today, fails to correctly defend these rights, presenting certain legal problems such as not having adequate security equipment, not obtaining labor benefits such as family allowance and compensation for time and services, or even not being able to participate in collective bargaining where their rights and benefits are discussed, not giving workers the opportunity to assert their rights.

**Keywords:** Ius variandi, Management power, Administrative service contract, Public sector.



## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el uso irrazonable o abusivo del poder de dirección ejercido por el empleador, sigue vulnerando los derechos de los empleados debido a que, por poderes políticos el trabajador que no está nombrado o no es permanente, está obligado a que realice una relación laboral con el empleador bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios (en adelante se usará las siglas C.A.S), ahora en la realidad social los sindicatos que son aquellos encargados de proteger los derechos de los trabajadores, estos prevalecen más los derechos de aquellos trabajadores que están en planilla o son permanentes, pero qué pasa con aquellos trabajadores que no están nombrados, que sin reparo alguno no son pagados puntualmente o no tienen un cargo de confianza o el área donde se encuentran no es el adecuado a lo pactado en el contrato o incluso no disponen con un adecuado equipo de seguridad y más grave aún, es cuando la entidad se vuelve incapaz de asumir las remuneraciones de forma puntual a sus trabajadores, siendo estos los más afectados ya que se atenta contra su salud, dignidad y seguridad pública, viniendo a ser este el eje central de mi investigación.

La constitución reconoce claramente que la libertad de empresa no debe accionarse de forma agresiva llegando a atentar contra la salud, seguridad y la moral del empleado. La protección correcta debe surgir de un principio que lo desarrolle la Constitución que es la dignidad de la persona, la misma que está en la Constitución en el art.º 1 y en el art.º 3. Es así que la libertad de empresa se reduce cuando sobrepasa el límite que aplica en contra de la moral y pone en riesgo la seguridad y la salud de los dependientes.

En su artículo 9 de la LPCL (Ley de Productividad y Competitividad Laboral) nos establece que la razonabilidad como derecho y principio, se determina que es una manifestación del ius resistendi que el trabajador usa como un mecanismo de control frente al uso irrazonable del poder de dirección que es ocasionado por el empleador, exigiendo que las medidas que tome en contra de los derechos del trabajador; éstas sean dirigidas en forma razonable y no lo contrario ya que

esta sería una justificación lógica, incluso nuestra Constitución es eficaz y clara ya que incorpora la prohibición de todo mando que sea ejercido en forma arbitral.

Cuando existe una orden irrazonable dirigida por el empleador ocasionando un despido arbitrario, esto podría ocasionar a que la desobediencia sea justificable, ya que atenta contra el honor y la dignidad del trabajador, debido a que el empleador usa su poder de dirección de manera excedida y de manera vulnerable para el trabajador.

En base a lo antes mencionado, nuestra problemática se basa cuando el empleador al hacer uso del poder de dirección de una manera irrazonable o muy significativa, alterando los términos del contrato, provoca que los derechos del trabajador sean vulnerados atentando contra su dignidad, propia salud y seguridad pública, debido a que lo pone en una situación de riesgo o incapacidad a poder realizar sus actividades de manera eficiente, ya que el área donde se encuentra no es apto para desempeñar sus habilidades que en un principio mencionó al realizar la relación laboral con el empleador. Ante la problemática encontrada se formula lo siguiente, ¿Cómo influye el abuso de poder de dirección hacia los trabajadores con un contrato administrativo de servicio en el sector público?

Por lo cual como **Objetivo General** se formuló lo siguiente, ¿Determinar cómo se ejerce el abuso de poder de dirección de los empleadores hacia los trabajadores CAS en el sector público?

También realizamos sus **Objetivos Específicos** respecto a, Analizar qué derechos se vulnera de los trabajadores CAS por el abuso de poder de dirección ejercido por los empleadores en el sector público E Identificar los problemas jurídicos de los trabajadores CAS al ser víctimas del abuso de poder de dirección ejercidos por los empleadores en el sector público.

Respecto a nuestro **Objetivo de Desarrollo Sostenible** se dirige a que la gente tenga un trabajo decente, enfocándonos a que los trabajadores realicen sus actividades de manera eficiente, brindándoles un equipo de seguridad y un ambiente adecuado que amerite un ingreso justo y se presente un adecuado

crecimiento económico, ofreciendo un mejor desarrollo personal para una mejor integración social de los trabajadores.

Respecto a la **Justificación en el ámbito metodológico**, fue necesario debido a que, mediante métodos de búsqueda exhaustivas en la literatura académica, se encontró información que haya abordado el tema del uso abusivo del poder de dirección de los empleadores hacia los trabajadores C.A.S, empleando el enfoque de la revisión de la literatura y teoría fundamentada.

Respecto a **su justificación en el ámbito social**, es de especial importancia porque aportamos un conocimiento actual a la manera de cómo se está desarrollando el tema abordado en la actualidad, si está bajo un control total o parcial ante la ley encargada de defender los derechos de los trabajadores C.A.S.

Su **justificación en su ámbito teórico** es necesario, porque, se busca que, a través de la aplicación de conceptos básicos y bases teóricas citados por artículos y autores, permita dar un entendimiento acerca de cómo se da el abuso de poder de dirección ejercido por los empleadores hacia los trabajadores C.A.S. vulnerando sus derechos fundamentales.

Por último, **la justificación del ámbito práctico**, nos dará a conocer a través de esta revisión de literatura, como se está manejando esta situación actualmente, si en realidad la ley es suficiente y está totalmente apta para defender los derechos de los trabajadores C.A.S al uso abusivo del poder de dirección.

## II. METODOLOGÍA

En esta investigación con ayuda de los autores López et al. (2024) se implementó como método la revisión de la literatura con un enfoque narrativo, ya que con este método nos va a permitir realizar una exploración amplia y comprensiva para el tema en cuestión respecto al abuso de poder de dirección de los empleadores hacia los trabajadores C.A.S en el sector público, integrando hallazgos de manera narrativa y cohesiva.

Motivo por el cual, fue necesario realizar una búsqueda a través de una selección de fuentes y base de datos especializados como artículos de revista, tesis o trabajos de grado y motores de búsqueda referente a nuestra categoría de estudio académico, en relación al rango de años, oscila entre el año 2019 a 2024 lo cual nos permitirá encontrar y analizar material bibliográfico referido al tema.

Además señalando que también se usará las fuentes de bases reconocidas como SCIELO, RESEARCHGATE, SPDTSS, revistas jurídicas, así como repositorios de universidades tales como la Universidad de Tumbes, Universidad Cesar Vallejo, Universidad Privada del norte, Universidad Nacional de Trujillo, teniendo un total de 16 artículos y 7 tesis citadas en la investigación, que albergan trabajos relacionados con la problemática, priorizando mayormente los artículos científicos equivalente a un 70% empleado en el trabajo y el 30% perteneciente a tesis de maestría, garantizando documentos actualizados y de calidad, proporcionando una base sólida para la investigación.

También la investigación cumplió de manera estricta los estándares éticos delineados en el código de ética de la Universidad César Vallejo, en base a los principios de rigor científico, responsabilidad, solidez y honestidad en la investigación, motivo por el cual, se garantiza la calidad y la confiabilidad del estudio siguiendo los lineamientos establecidos por las normas APA en su séptima edición para una correcta citación de las fuentes citadas, además se ha empleado la herramienta de Turnitin, obteniendo una similitud del 14%, para garantizar que el trabajo, se encuentra dentro del porcentaje.

### III. RESULTADOS

De los trabajos revisados, tenemos como antecedentes internacionales los trabajos de los siguientes autores:

Conforme a Sitnikov, A. (2021) en su investigación denominada “Original scientific article Employer’s Abuse of the Right to Labour Management”, de la cual concluye que el poder ejercido por el empleador en donde realice acciones discriminatorias o les atribuya este tipo de actos, resulta un abuso de derecho al tratar de gestionar estas acciones, de lo cual le resulta necesario que existan mecanismos adecuados para proteger a los empleados del abuso de la ley por parte del empleador.

Según Fernández, R. (2019) en su artículo titulado “Configuración del poder de dirección del empleador: denominación, naturaleza jurídica, fundamento y contenido”, menciona que en su ordenamiento jurídico chileno al poder de dirección o poder de mando, existe una discusión de doctrina, y está referido, a que si el poder de dirección es uno solo con el poder de vigilancia, control y disciplinario, confirma que sí están juntos al empleador, pero cada uno tiene su propio contenido, en este caso, el poder de vigilancia y control está referido plenamente a la supervisión de las actividades laborales del trabajador, para observar si está haciendo cumplimiento a su labor, en cambio, el poder de dirección, es aquel grupo de facultades que establece el empleador hacia el trabajador, estando obligado a realizarlos de acuerdo al contrato laboral antes pactado, y también prevalecer las normas que establecen una adecuada higiene, convivencia y seguridad al dependiente, de esta manera el poder de dirección diferencia su contenido con los otros poderes.

Voronov, I. (2023) el autor ruso, en su investigación denominada la “The nature of the Abuse of Russian Labor Law,”, menciona una aplicación de la ley en las relaciones laborales la cual debe fundamentarse en los marcos legales pertinentes, que abarcan los principios generales del derecho y los específicos del derecho laboral en Rusia, estableciendo que en todo orden jerárquico debe respetarse y salvaguardarse los derechos de todos trabajos, manteniendo el orden y siendo respaldado a su vez por la legislación para evitar y/o sancionar abusos de poder.

Por su parte Mykhailo, S. (2023). el autor ucraniano en su investigación denominada “Unfair EMPLOYEE and Abuse of Rights: the Supreme Court’s Vision”, en donde menciona acerca de la mala fe que puede presentar el empleador por ser la parte “más fuerte”, en donde bajo las modernas condiciones debería existir interés común entre las partes de un contrato laboral mas no, un abuso unilateral que pueda afectar los derechos del trabajador, es decir debe prevalecer la fe mutua mas no, la confrontación, ya que no haber lo último se vuelve más armonioso y se adquiere crecimiento laboral.

Melnyk, K., et al. (2022), en su investigación titulada “Abuse of Rights in Labor Relations: Concepts, Motives, Beneficial and Adverse Consequences, de la cual señalan conforme al derecho positivo, que no será considerado abuso de derecho en la relación laboral, cuando no manifieste discriminación, opresión de los derechos laborales de los empleados, cuando exista garantías de trabajo seguro y saludable, exista seguridad en la producción, sociedad ambiental, entre otros, que lo cuales de estos último, al contrario serán considerados como derecho beneficiosos de los trabajadores siempre y cuando la dirección o responsable a cargo, brinde lo mencionado.

Por otro lado, de los trabajos revisados, tenemos como antecedentes nacionales los trabajos de los siguientes autores:

Según Jiménez et al. (2022) en su artículo llamado el “Ejercicio del poder de dirección del empleador y sus límites frente a los derechos de los trabajadores”, explica aquella subordinación económica del empleador hacia el trabajador, haciéndolo responsable del cumplimiento de las metas de la entidad dentro de su tiempo establecido, lo que en ocasiones origina que el trabajador se auto explote con el objetivo de mantener el empleo, caso contrario será despedido por motivo de capacidad, además, da a entender que debido a estas situaciones, el uso de poder de dirección tiene sus límites, el primero dispone de un carácter normativo en base a la constitución y reglamentos respectivos, el segundo deriva del principio de razonabilidad, que según el tribunal constitucional, establece que puede haber la restricción de un derecho fundamental, siempre y cuando este persiga un fin legítimo y que tenga rango constitucional, debido que estos derechos que uno tiene como ciudadano pasan a ser laborales en una relación de trabajo.

Uno de los derechos vulnerados es la estabilidad laboral, tal es así conforme a Castro et al, (2021) en su investigación sobre “Contratación administrativa y la estabilidad laboral”, de los cuales señala que los trabajadores con contrato CAS a menudo enfrentan inseguridad laboral ya que estos contratos suelen ser temporales y renovables, lo que puede llevar a una falta de estabilidad en el empleo. De la cual, los trabajadores bajo el régimen CAS no disponen de estabilidad laboral, difiriendo con lo establecido por nuestra Constitución, en donde versa que muchas veces los empleadores a este tipo de trabajadores se aprovechan de su naturaleza más aun encontrándose en periodo de prueba para las contrataciones bajo esta modalidad sin ofrecer o sin celebrar la permanencia de un periodo por contrato de trabajo como tal.

Asimismo, Mattos, S. (2023) en su investigación acerca de la “Afectación al principio de igualdad laboral con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública”, la cual hace mención acerca de la vulneración al derecho a la igualdad y no discriminación, e donde el abuso de poder de dirección puede llevar a situaciones donde los trabajadores con contrato CAS sean tratados de manera discriminatoria en comparación con otros trabajadores, especialmente en términos de beneficios, salarios y condiciones laborales.

Según Corrales, E. (2023) en su artículo llamado “Entre los derechos a la intimidad y protección de los datos personas en el trabajo y el poder fiscalizador del empleador: las cámaras de videovigilancia”, expresa cómo se vulnera aquí el derecho a la intimidad del empleado por parte del empleador, debido a que tener implementadas cámaras de seguridad en su ambiente laboral, ayuda a supervisar a los trabajadores y cautelar el patrimonio, en base a esto se aprueba el test de razonabilidad y proporcionalidad del poder de fiscalización del empleador, sin embargo, este mismo debe de informar al personal acerca de la ubicación de las cámaras de seguridad según la ANPDP (Autoridad Nacional de Datos Personales) y en el anteproyecto del código del trabajo, caso contrario se estaría vulnerando su derecho a la intimidad, además que el empleador al tener imagen del trabajador se vuelve responsable de ese patrimonio cuyo titular es el trabajador, motivo por el cual, al hacer uso abusivo del poder de dirección y brinda información no consentida del trabajador, viola su derecho a la intimidad y su derecho a la

propiedad de su propia información.

Asimismo, se cuenta con Bustamante, C. (2021) en su investigación denominada “Poder dirección y derecho a la intimidad y privacidad del trabajador de la cual menciona que el derecho a la protección contra el acoso y la intimidación”, en donde los trabajadores con contrato CAS pueden enfrentarse a situaciones de acoso, intimidación o represalias por parte de superiores jerárquicos al ejercer su derecho a denunciar abusos o injusticias laborales.

Además, otro de los derechos que pueden ser afectados por el abuso de poder es el derecho a un salario justo y condiciones laborales dignas, de la cual, de acuerdo con Toyama, J. (2021) en su investigación acerca de la “Transformaciones laborales: entre el poder de dirección, el deber de obediencia y la renuncia”, de la cual señala que los trabajadores con contrato CAS pueden verse afectados por prácticas abusivas relacionadas con la remuneración y las condiciones laborales, como horas extras no remuneradas, falta de descanso adecuado, entre otros.

Mimbela, A. (2022) en la investigación titulada “El tratamiento deficiente al ius variandi y a sus límites en la legislación laboral peruana”, obteniendo como conclusión que fuera de los supuestos del ordenamiento jurídico laboral, el ius variandi puede ejercerse siempre cuando no abuse del derecho, de manera que no dañe al trabajador, facilitando el uso de sus derechos fundamentales y no agrede normas imperativas. Asimismo, las órdenes dirigidas a un ejercicio irregular del derecho del empleador, dado que no cuentan con una protección contractual, constitucional ni legal, pueden ser omitidas por el empleado fundamentando su accionar en la libertad individual del trabajador, a través del cual este no encuentra obligado a realizar aquello que no está establecido en el contrato laboral, ley o constitución.

Farías, J. (2022) en su investigación sobre el “Régimen de contratación administrativa de servicios y la vulneración de los derechos laborales en el distrito de tumbes 2022”, considera como la percepción de la comunidad jurídica acerca del CAS es negativa, dado que deteriora la dignidad humana, atenta contra los derechos laborales de la masa trabajadora y contraviene lo constitucional de las normas jurídicas, esto es, ante el abandono del rol protector y de la potestad sancionadora del Estado, lo cual, resulta ser un retroceso para el avance social y



económico a favor de los empleados que buscan satisfacer sus beneficios sociolaborales y de seguridad social.

Arévalo, C. (2020) en su investigación sobre la “Restricción de beneficios sociales en el Decreto Legislativo N°1057- CAS a servidores públicos de la Corte Superior de Justicia, Piura - 2020”, manifiesta que los CAS se constituyen como aquellos instrumentos contractuales que promueven contrataciones no idóneas en favor de la masa trabajadora; restringen la igualdad de los derechos laborales, las oportunidades y el profesionalismo de los servidores del CAS; y fomentan el trato discriminatorio en perjuicio de los trabajadores dentro de los entornos laborales, según el marco normativo del Decreto Legislativo N.º 1057.

Ante lo expuesto, podemos señalar conforme a Céspedes, M. (2023) en su investigación acerca de la “Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios”, en la cual concluye determinando que el nivel de impacto en los derechos laborales dentro del régimen especial de contratación administrativa de servicios tiene el potencial de aumentar las tasas de afectación de los derechos fundamentales de los empleados.

Además, los trabajadores CAS afrontan una serie de problemas jurídicos en su vida cotidiana. En primer lugar, Aguinaga, J. (2021) en su artículo sobre el “Contrato administrativo de servicios, los trabajadores de los hospitales y la eventual necesidad de establecer un tratamiento jurídico diferenciado”, considera que la carencia de seguridad laboral en los trabajadores CAS en el sector público se evidencia al no contar con los implementos y equipos de protección, en consecuencia, resultan situarse en un estado de condiciones extremas lesivas para la salud de los mismos.

En segundo lugar, Puntriano, C. (2021) en su investigación sobre el “Régimen de contratación administrativa de servicios: de la rigidez del unilateralismo a la deslaboralización”, manifiesta que el impago de los beneficios laborales como asignación familiar y compensación por tiempo y servicios es uno de los problemas a nivel legal que padecen los trabajadores comprendidos en el régimen laboral N° 1057, dado que a través de este instrumento contractual el Estado se vale para no reconocer los derechos laborales atribuibles a estos trabajadores.

Finalmente, Mattos, S. (2023) en su investigación de la “Afectación al principio de

igualdad laboral con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública”, considera que la Imposibilidad de participar en la negociación colectiva para tratar derechos de estabilidad laboral, remuneración y beneficios laborales se debe ante su naturaleza temporal de contratación de los trabajadores CAS, esto es, una práctica lesiva para los mismos trabajadores al momento de querer afiliarse a una organización sindical y hacer uso de sus derechos sindicales, entre ellos, el derecho a participar o ser representado en la negociación colectiva entre la organización sindical y la entidad pública.

Por otro lado, en relación a las teorías relativas al tema, respecto a los abusos de poder de dirección ejercidos por el empleador en el sector público en perjuicio del trabajador CAS, se encontraron las siguientes:

Farias, J. (2022) considera que lejos de resolverse el problema de la desigualdad y abuso laboral en perjuicio de las necesidades apremiantes de los trabajadores CAS, el Decreto Legislativo N° 1057 se convirtió en un instrumento que legitime el abuso de poder y el irrespeto de los derechos laborales en el sector público. Esto quiere decir, el régimen CAS adopta una naturaleza lesiva de atentar con los derechos laborales al exponer a los trabajadores comprendidos en el régimen laboral N° 1057 a una situación abusiva de poder sin la tutela estatal. De este modo, es necesario reorientar la finalidad del instrumento contractual del CAS, a fin de restablecer una esfera de protección estatal en favor de los trabajadores del sector público, cuya regulación garantice su tutela frente a los actos de abuso de poder de dirección.

Ricapa, J. (2019) sostiene que el régimen laboral CAS se instituye como una modalidad contractual que permite la contravención de los derechos laborales de carácter esencial de la población trabajadora CAS. Esto es, resaltando que los contratos CAS se han convertido en una forma de infringir la legislación laboral, a fin de resolver los mencionados contratos sin considerar los principios del derecho laboral. De este modo, es necesario una reforma laboral que garantice el respeto a la dignidad y los derechos laborales de los empleados del régimen laboral CAS.

Delgado (2023) sostiene que los contratos laborales de CAS son un instrumento de contratación temporal de los empleados en dicho régimen laboral al poner en riesgo a los mismos ante la falta de equipos de protección social. Es allí que, en

tanto las garantías laborales y sociales en muchas veces no son retribuidas a los mismos trabajadores. De este modo, considerando las críticas del sector de los trabajadores al régimen laboral N° 1057, es que es esencial que el empleador en el marco de su potestad de dirección realice el ejercicio en ventaja de la masa trabajadora, a fin de tutelar sus derechos laborales en el marco constitucional.

Por otro lado, de los trabajos revisados, tenemos como definiciones de los siguientes autores:

El término poder de dirección se define como aquel mando o poder que obtiene el empleador para controlar el funcionamiento y organización de la empresa, a la vez que para ello contrata personal trabajador, con la finalidad de hacer cumplir su objetivo empresarial, asignándoles obligaciones, tareas y sujetándolos a disposición de vigilancia y control para hacer observancia del cumplimiento de sus obligaciones laborales. Bustamante, (2021)

Asimismo, el término C.A.S o Contratación Administrativa de Servicios, se define como aquella modalidad de contrato especial y temporal, con capacidad a ser renovado de ser el caso, disponiéndose en base a las necesidades y presupuesto de las entidades públicas o empresas. García, (2023)

Por otro lado, el término *ius variandi* o uso abusivo es la facultad que tiene el empleador de poder modificar o alterar de una manera muy significativa o casi total, los términos del contrato originalmente pactados consistiendo en un hecho totalmente arbitrario y vulnerable hacia el trabajador. Arrobo et al, (2023).

#### **IV. CONCLUSIONES**

En respuesta a nuestro objetivo general planteado, el mando que tiene el empleador a través del poder de dirección hacia los trabajadores, al ser ejercido de manera abusiva alterando significativamente los términos del contrato originalmente pactados, dirige a actividades, donde el dependiente resulta incapaz de realizarlas, ya sea que ponga en riesgo su vida, debido a una mala implementación de equipo de seguridad, o no se encuentre apto para laborar en el área, ya que en el contrato antes pactado con el empleador, se especificó ser apto a cierta área o el área donde trabaja, no se dirija una buena disciplina, estas circunstancias pueden llevar a la vulneración de los derechos del trabajador y del contrato de trabajo.

Asimismo, en respuesta a nuestro primer objetivo específico, respecto a los derechos que estarían siendo vulnerados, se encuentra el derecho a la igualdad y no discriminación debido a que existe una coexistencia de distintos regímenes laborales, donde el abuso de poder de dirección influya o sea ejercido más sobre los trabajadores CAS, siendo tratados de manera discriminatoria en comparación a los otros trabajadores que son nombrados o permanentes.

El derecho a la intimidad, siendo uno de los derechos vulnerados debido al uso abusivo del poder de dirección, en base a lo antes mencionado, respecto a las cámaras de videovigilancia, donde el empleador al tener acceso a la información de las cámaras, se vuelve propietario de imagen y video del dependiente, lo cual si, esa información es compartida o divulgada ilegítimamente sin consentimiento del trabajador, estaría vulnerando su derecho.

Por último, en respuesta a nuestro segundo objetivo específico, respecto a aquellos problemas jurídicos que presentan los trabajadores CAS al ser víctimas del abuso de poder de dirección, se identifica los siguientes: a) la carencia de seguridad laboral al no contar con los implementos y equipos de trabajo, b) el no otorgamiento de beneficios laborales como asignación familiar y compensación por tiempo y servicios y c) la imposibilidad de participar en la negociación colectiva para tratar derechos y beneficios laborales.

## REFERENCIAS

- Arévalo, C. M. (2020). *Restricción de beneficios sociales en el Decreto Legislativo N°1057- CAS a servidores públicos de la Corte Superior de Justicia*, Piura - 2020. Universidad Nacional de Trujillo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62364>
- Arrobo, J. D., & Contreras, F. G. (2023). “Análisis del *Ius Variandi* en Ecuador: los retos del Código del Trabajo”. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(2), 50-60. Obtenido de: <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/669>
- Aguinaga, J. (2021). *El Contrato Administrativo de Servicios, los trabajadores de los hospitales y la eventual necesidad de establecer un tratamiento jurídico diferenciado*. *Revista de Investigación de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú*. Obtenido de: <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/ius/article/view/605>
- Blancas, C. (2021). El poder de dirección y derecho a la intimidad y privacidad del Trabajador. *Repositorio Institucional - Pontificia Universidad Católica del Perú*. Obtenido de: <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem10-147-174.pdf>
- Bustamante, C (2021) “El poder de dirección del empleador y las nuevas tecnologías”, *Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú*. Obtenido de: <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IX-Congreso-Nacional-full-555-620.pdf>
- Castro, E. & Torres, S. (2022) *Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y la estabilidad laboral*. *Repositorio Institucional - Universidad Peruana los Andes*. Obtenido de: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/4779#:~:text=En%20el%20r%C3%A9gimen%20CAS%20no,estabilidad%20de%20salida%20relativa%E2%80%93impropia.>
- Céspedes, M. (2023). *La vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios*. Universidad

Nacional Federico Villarreal. Obtenido de:  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5629/8505>

Corrales, E (2023) “Entre los derechos a la intimidad y a la protección de los datos personales en el trabajo y el poder fiscalizador del empleador: las cámaras de videovigilancia”, *Revista Oficial del Poder Judicial*, vol. 15, nº19, Corte Suprema de Justicia de la República, Lima Peru. Obtenido de:  
<https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/ropj/article/view/739>

Delgado, P. (2023). Sanción al responsable de la Entidad por permitir, vía omisión, la desnaturalización del contrato CAS en sede Municipal, Chiclayo 2022, Universidad Señor de Sipán, Perú. Obtenido de:  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11898/Delgado%20Rojas%20Paco%20Moises.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fernández, R (2019) “Configuración del poder de dirección del empleador: denominación, naturaleza jurídica, fundamento y contenido”, Departamento de Derecho del Trabajo, Universidad de Chile, Santiago, Chile. Obtenido de: <https://www.scielo.cl/pdf/revderudec/v87n245/0718-591X-revderudec-87-245-00051.pdf>

Farias, J. (2022). Régimen Contratación Administrativa de Servicios y la vulneración de los derechos laborales en el distrito de Tumbes – 2022, Universidad Nacional de Tumbes, Perú. Obtenido de:  
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/63815/TESIS%20-%20FARIAS%20PANTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

García, M., & Velarde, C. M. (2023) “Los CAS indeterminados en la gestión municipal. "Saber Servir": *Revista De La Escuela Nacional De Administración Pública*, (9), 6–22, Perú. Obtenido de:  
<https://doi.org/10.54774/ss.2023.09.01>

Jiménez, C, Ramírez, X. J, & Charre, M. F. (2022) “El ejercicio del poder de dirección del empleador y sus límites frente a los derechos de los trabajadores”. *Giuristi: Revista De Derecho Corporativo*, 3(5), 29–51. Obtenido de: <https://doi.org/10.46631/Giuristi.2022.v3n5.04>

- López, J. L. G., & Falla, J. B. (2024) “La Narratología para la enseñanza de la literatura: una revisión de literatura”. EDUCARE ET COMUNICARE Revista De investigación De La Facultad De Humanidades, 11(2), 46-56. Obtenido de: <https://doi.org/10.35383/educare.v11i2.935>
- Mimbela, A. J. (2022) “El trato deficiente al ius variandi y a sus límites en la legislación peruana”, Universidad de San Martín, Lima, Perú. Obtenido de: <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Congreso-Nacional-VII-Full-773-784.pdf>
- Melnyk, K., Tsesarski, F, Zaitsev, O. & Yatsenko, T. (2022) “Abuse of Rights in Labor Relations: Concepts, Motives, Beneficial and Adverse Consequences”. International Journal of Criminology and Sociology 9:2674-2680. Obtenido de: [https://www.researchgate.net/publication/371562066\\_Abuse\\_of\\_Rights\\_in\\_Labor\\_Relations\\_Concepts\\_Motives\\_Beneficial\\_and\\_Adverse\\_Consequences](https://www.researchgate.net/publication/371562066_Abuse_of_Rights_in_Labor_Relations_Concepts_Motives_Beneficial_and_Adverse_Consequences)
- Mattos, S. (2023). Afectación al principio de igualdad laboral con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública. Repositorio Institucional Continental. Obtenido de: <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/12936>
- Mykhalio, S. (2023) “Unfair Employee and Abuse of Rights: the Supreme Court’s Vision”. Slovo of the National School of Judges of Ukraine. Obtenido de: [https://www.researchgate.net/publication/375606024\\_Unfair\\_Employee\\_and\\_Abuse\\_of\\_Rights\\_the\\_Supreme\\_Court%27s\\_Vision](https://www.researchgate.net/publication/375606024_Unfair_Employee_and_Abuse_of_Rights_the_Supreme_Court%27s_Vision)
- Tomaya, J. (2021) “Transformaciones laborales: entre el poder de dirección, el deber de obediencia y la renuncia”. Revista: Sociedad Peruana de derecho del trabajo y de la seguridad social, Chiclayo. Obtenido de: [https://www.spdtss.org.pe/articulos\\_congreso/transformaciones-laborales-entre-el-poder-de-direccion-el-deber-de-obediencia-y-la-renuncia/](https://www.spdtss.org.pe/articulos_congreso/transformaciones-laborales-entre-el-poder-de-direccion-el-deber-de-obediencia-y-la-renuncia/)
- Voronov, I. (2023). The nature of the Abuse of Russian Labor Law.

ResearchGate, Rossijskoe pravosudie, Rusia. Obtenido de:  
[https://www.researchgate.net/publication/371800578\\_The\\_nature\\_of\\_the\\_Abuse\\_of\\_Russian\\_Labor\\_Law](https://www.researchgate.net/publication/371800578_The_nature_of_the_Abuse_of_Russian_Labor_Law)

Sitnikov, A. (2021) "Original scientific article Employer's Abuse of the Right to Labour Management". Siberian Law Review 18 (4):413-422. Obtenido de:  
[https://www.researchgate.net/publication/357379892\\_Original\\_scientific\\_article\\_Employer%27s\\_Abuse\\_of\\_the\\_Right\\_to\\_Labour\\_Management](https://www.researchgate.net/publication/357379892_Original_scientific_article_Employer%27s_Abuse_of_the_Right_to_Labour_Management)

Ricapa, J. (2019). Contrato Administrativo de Servicios – CAS y derecho al trabajo en la Municipalidad del distrito de Yanacancha, 2019, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Perú. Obtenido de:  
[http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2442/1/T026\\_70772022\\_T.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2442/1/T026_70772022_T.pdf)

Puntriano, C. (2021). El régimen de contratación administrativa de servicios: de la rigidez del unilateralismo a la deslaboralización. Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Perú. Obtenido de: <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem9-89-104.pdf>.