



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

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

AUTORA:

Sivirichi Anampa, María Felicia (ORCID: 0000-0002-7349-2742)

ASESOR

Mg. Vilela Javier, Apon Rolando (ORCID: 0000-0002-5370-5608)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma laboral, flexibilidad laboral y reforma procesal laboral, negociación colectiva e inspección de trabajo y sistemas previsionales

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

A toda mi familia por su permanente impulso y apoyo para lograr mis metas profesionales.

Agradecimiento

A Dios y a toda mi familia por su constante empuje, así como a todos mis profesores por orientarme en elaborar la tesis, que con esfuerzo y empeño se hace realidad.

Índice de contenido

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I.- INTRODUCCIÓN	1
II.- MARCO TEÓRICO	4
III.- METODOLOGÍA	8
3.1. Tipo y diseño de investigación	8
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	9
3.3. Escenario de estudio	14
3.4. Participantes	14
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.6. Procedimiento	15
3.7. Rigor científico	16
3.8. Método de análisis de datos	16
3.9. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	17
V. CONCLUSIONES	34
VI. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1: Categorización de sujetos	17
Tabla 2: Validación de instrumentos	18

Índice de gráficos

Anexo N° 1: Matriz de Categorización.	38
Anexo N° 2: Instrumentos de Recolección de Datos.	41
Anexo N° 3: Validación del Instrumento de Recolección de Datos	44
Anexo N° 4: Declaración Originalidad del Autor	47
Anexo N° 5: Declaración de Autenticidad del Asesor	48
Anexo N° 6: Autorización de Publicación de Repositorio Institucional	49

Resumen

El trabajo cuyo título es “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”, tiene como finalidad analizar la problemática de este régimen laboral y de qué manera se presenta la desigualdad y discriminación a comparación de otros regímenes en el sector público, considerando que a nivel nacional la mayor cantidad de masa laboral es mediante la contratación administrativa de servicios, que a un inicio nació como temporal pero luego del fallo que dio el Tribunal Constitucional adquirió la condición de régimen laboral.

El estudio es de tipo básico, con un enfoque cualitativo, bajo la teoría fundamentada y con un nivel de investigación descriptivo.

Se emplearán como instrumentos de recolección de datos, la técnica de guía de entrevista a especialistas en derecho laboral y análisis documental, que nos ayudará mediante el método de la triangulación al momento de hacer la discusión de resultados, de demostrar o rechazar los supuestos planteados.

Palabras clave: vulneración de los derechos laborales, trabajadores del régimen CAS, beneficios laborales, derechos sindicales y principios laborales.

Abstract

The investigation entitled "Violation of labor rights in workers of the Special Regime for administrative contracting of services (CAS) of the Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021, aims to analyze the problem of this labor regime and how it is presented inequality and discrimination compared to other regimes in the public sector, considering that at the national level the largest amount of the workforce is through the administrative contracting of services, which at the beginning was born as temporary but after the ruling that the Constitutional Court gave, it acquired the status of labor regime.

The study is of a basic type, with a qualitative approach, under grounded theory and with a descriptive research level.

Data collection instruments will be used as an interview guide technique for specialists in labor law and documentary analysis, which will help us through the triangulation method when discussing the results, demonstrating or rejecting the assumptions raised.

Keywords: violation of labor rights, CAS workers, labor benefits, union rights and labor principles.

I.- INTRODUCCIÓN

La presente investigación es mérito de las normas de los contratos que regula las leyes laborales y específicamente se da en los contratos administrativos de servicio CAS, como respuesta a mi problemática tenemos el reciente fallo del Tribunal Constitucional que declara inconstitucional en parte la Ley 31131, sobre la eliminación de los contratos administrativos de servicios (CAS) en las entidades del Estado y el pase progresivo de más de 4 mil 620 trabajadores a nivel nacional a los regímenes laborales 276 o 728 con mejores derechos y beneficios laborales. Solo queda vigente el artículo 4 de dicha Ley que establece que los contratos vigentes aprobados a partir del 10 de marzo del año 2021 serán indefinidos, con excepción de los CAS que fueron productos de la necesidad transitoria, CAS confianza o de suplencia.

Ante esta problemática laboral de miles de trabajadores, amerita hacer un pormenorizado estudio y análisis de la situación que atraviesan dichos servidores, con el objetivo de conocer los tipos y formas de vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del régimen CAS en el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, 2021.

Como se sabe, el Decreto Legislativo 1057 que regula los lineamientos del Régimen CAS nació para ser temporal, pero el Tribunal Constitucional en el Expediente 00002-2010-PI/TC, estableció en su sentencia que los contratos administrativos de servicios también deben tener el carácter de un régimen laboral. Además, según nuestra Constitución Política del Perú en su artículo 2.2 regula el principio de igualdad ante la ley y reconoce que nadie puede ser discriminado por ningún tipo, en este caso laboralmente.

Asimismo, a pesar que existe el principio de igualdad ante la ley, los trabajadores CAS no tienen los mismos derechos y beneficios laborales como la permanencia laboral, la compensación de tiempo de servicio, no existe aumento salarial, no tienen escolaridad, no reciben aguinaldo igual a una remuneración mensual como ocurre en otros regímenes laborales, derecho a la sindicalización es mínimo, entre otros derechos recortados que solo reflejan la dura realidad de la discriminación laboral en el aparato estatal.

Según cifras del Ministerio de Economía y Finanzas y SERVIR, los trabajadores CAS concentran el 40% de la masa laboral, mientras que los trabajadores del régimen 728 el 22% y los del régimen 276 el 38%; siendo esto una realidad y problemática pendiente a resolver por el Poder Ejecutivo como responsable de garantizar la gestión de recursos humanos en las entidades públicas.

Si bien es cierto, nació el Servicio Civil como una alternativa de solución laboral para ser un solo régimen y realizarse previa evaluación un pase progresivo hacia dicho servicio, pero lamentablemente han pasado más de 7 años de su implementación y no existen resultados concretos; más al contrario, a cada día la situación, así como de los trabajadores CAS se ven reducidos o vulnerados sus derechos laborales.

Tan solo en el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao hasta la fecha tenemos un promedio de 160 trabajadores contratados por la modalidad CAS. Es importante estudiar y analizar cuál es la situación laboral de dichos trabajadores, si realmente se respetan sus derechos laborales o existe vulneración y discriminación.

Estoy segura que las conclusiones y recomendaciones que puedo arribar luego de la investigación, contribuirán a los profesionales tanto del derecho y a otras especialidades como documento de consulta, a fin de que pueden presentarse nuevos proyectos de ley ante el Congreso de la República, que ayuden a proteger y defender los derechos laborales y la igualdad.

Ante esta realidad, planteo como problema general ¿Qué tipo de vulneración de derechos laborales se realizan a los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021? Como problemas específicos pude terminar: PE 1 ¿Cuáles son los beneficios sociales vulnerados a los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021? En tanto, PE 2 ¿Cómo es el nivel de derechos sindicales en los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021?

En la misma línea, como objetivo general es analizar el tipo de vulneración de derechos laborales que se realizan a los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021. Como

objetivo específico 1: determinar los beneficios sociales vulnerados de los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021 y objetivo específico 2: establecer cuál es el nivel de derechos sindicales en los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021.

II.- MARCO TEÓRICO

Para profundizar mejor el tema, considero necesario tomar en cuenta los siguientes antecedentes nacionales e internacionales:

2.1.- Antecedentes nacionales

En su investigación Condezo **(2012)**, sobre “Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios”, ha concluido que el Estado debe ser el llamado a proteger y garantizar los derechos laborales, sin embargo, es el primero en no cumplir este mandato con la aparición de los contratos administrativos de servicios, los famosos CAS con derechos discriminados a diferencia de otros regímenes laborales. (p.31).

En dicho trabajo se considera que los contratos deben tener naturaleza laboral, toda vez que se genera un vínculo laboral entre el trabajador y la entidad contratante. Asimismo, debo resaltar uno de los puntos de esta tesis que en los CAS se vulneran el derecho al principio a la igualdad ante la ley, por lo que ese trato diferenciado con otros regímenes laborales, a pesar de realizar las mismas funciones o labores. (p.31).

Para Céspedes **(2019)**, en su tesis de maestría sobre “La vulneración de los derechos laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte – 2017”, puedo destacar que luego del estudio se ha establecido que el 81% de los trabajadores CAS en dicha Corte sus derechos son vulnerados. En cuando al derecho a la permanencia, al reconocimiento de la relación laboral, al derecho a la Compensación de Tiempo de Servicios, a la asignación por escolaridad, a la sindicalización y otros beneficios laborales es nulo. También se concluye a pesar que el Tribunal Constitucional en una sentencia en su momento haya reconocido la existencia de vínculo laboral entre el trabajador y la institución quien contrata, sin embargo, esto no se cumple

en la práctica porque el régimen que estamos analizando sus derechos son recortados a comparación de otros regímenes. (p.109).

En tanto, Oblea **(2021)**, en su trabajo denominado “Vulneración al principio de igualdad ante la Ley en trabajadores del Régimen 728 y CAS del Poder Judicial de Tumbes”, ha podido finalizar señalando que sí a los servidores CAS se les vulnera el principio de igualdad ante la ley, como por ejemplo no existe la remuneración equitativa considerando como un caso a un analista 728 y CAS que tienen las mismas responsabilidades funcionales. Hay un trato diferenciado entre estos dos regímenes, siendo así ausente el principio de primacía de la realidad. El mismo autor, coincide con los comentarios anteriores que el Estado siendo el primer promotor y defensor que no haya desigualdades y discriminación laboral poco o nada está haciendo para erradicar esta problemática a nivel de gestión de recursos humanos en las institucionales públicas, más al contrario cada día lo agudiza porque la masa laboral de estas contrataciones va creciendo con precarias condiciones. (p.42).

Gonzales **(2020)**, en su investigación “La vulneración de los derechos laborales en la Contratación Administrativa de Servicios – CAS en EsSalud Sede Central-Lima 2020”, pudo determinar que, en los tres regímenes laborales como CAS, 728 y 276 existen diferencias laborales, siendo el primero el más vulnerado y discriminado en el sector laboral. Entonces mientras existe estos tres regímenes y no se trabaja por un régimen único con igualdad, continuará esta problemática; solo por poner un ejemplo los CAS no tienen derecho a la Compensación de Tiempo de Servicios y escolaridad. (p.31).

Para Gonzales si bien se creó la Ley del Servicio Civil en el año 2013, a fin de unificar a todos los regímenes laborales, pero han pasado más de 7 años de su implementación y casi poco se ha logrado, al contrario, hay instituciones como el Poder Judicial y la SUNAT que han sido excluidos de la Ley Servir.

Acuña **(2018)**, en su tesis de maestría “Convencionalización de la Contratación Administrativa de Servicios”, explica que es un contrato laboral teniendo en cuenta

los principios y derechos constitucionales, de esta manera haya lineamientos claros en este tipo de procedimientos.

La Constitución y el Bloque de Convencionalidad, consideran fundamental a los principios de igualdad y a la no discriminación, pero es lamentable que estos principios no se aplican en los contratos administrativos de servicios, que si ocurre en los demás regímenes laborales en nuestro país. (p.77).

Finalmente, Acuña sostiene que la Corte Interamericana de Derechos Humanos como ente vinculante internacional debería acoger la demanda de los CAS, amparado bajo los principios de igualdad ante la ley y primacía de la realidad, su decisión debería ser determinante y homogénea como todos los regímenes laborales; resarciéndose estos derechos. (p.77).

2.2.- Antecedentes Internacionales

Ariza (2019), en su estudio realizado en Colombia sobre “Formas de vulneración de los derechos laborales: Efectos en la Economía”, puedo extraer que los trabajos realizados fuera de la jornada laboral no reconocidos, la poca libertad a sindicalizarse, la vulneración a las reglas de seguridad y salud laboral, se ven reflejados en la capacidad y desempeño de los trabajadores, es decir, solo se consigue personal desmotivado. (p.24).

Ante esta realidad, el investigador propone que debe haber un sistema protector de la seguridad, la salud, mejores condiciones y medio ambiente de trabajo, debe evitarse trabajos en ambientes inadecuados que no contribuyen en el desempeño. Asimismo, debe promoverse incentivos no solo económicos en favor de los trabajadores, sino de diferentes tipos que seguramente se verán reflejados en la productividad laboral. (p.25).

En tanto, San Martín (2017), en su tesis doctoral para la casa superior de estudios Pablo de Olavide de Sevilla el tema “Régimen Jurídico del personal laboral en la Administración Pública. La reestructuración del Servicio Andaluz de Empleo”, ha concluido que un trabajador debe adquirir la condición de trabajador fijo cuando haya pasado por todo un proceso de evaluación y selección, donde se haya respetado los principios de igualdad, así como la meritocracia. En tanto, el contrato

indefinido no gozará de estabilidad mientras no pasa por todo el proceso que se explicó líneas arriba. Es decir, el trabajador fijo tiene estabilidad y en tanto el contrato indefinido no. (p.275).

En líneas generales, en este país encontramos un sistema laboral mixto regulados por la legislación administrativa y por otro lado por el derecho laboral, existiendo así dos regímenes como personal funcionario y laboral.

Almada **(2016)**, en su tesis de doctor de la Universidad de Barcelona sobre “La protección del derecho del trabajo (digno) entre el garantismo y la flexibilidad”, se considera que el derecho al trabajo debe definirse como libertad de contratar, para lo cual el Estado debe promover y garantizar este derecho. Asimismo, se debe destacar de la investigación que señala que la Organización Internacional del Trabajo no solo debe ser un ente jurídico, sino también político que busca la promoción de mejores puestos de empleo, a fin de lograr el bienestar de las personas. (p.389).

Según esta investigación el derecho al trabajo puede entenderse de dos maneras: subjetiva y objetiva, la primera porque tenemos el derecho a acceder a un puesto de trabajo, pero un trabajo justo con todas las garantías de ley como a no ser despedido sin causa y a no ser discriminado laboralmente. En tanto, en el caso de la dimensión objetiva quiere decir que el Estado está en la obligación de generar empleo, promover puestos de trabajos con todos sus derechos, así como a la negociación colectiva, de afiliarse libremente a los sindicatos y gozar de un derecho al trabajo digno. (p.391).

En el Compendio sobre derechos laborales y sindicales. Estándares Internacionales **(2020)**, de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, se puede rescatar que todo trabajador tiene derecho de manera libre afiliarse a un sindicato que defiende mejor sus derechos, y desde esta organización puede ser beneficiado de la negociación colectiva, que es otro de los derechos laborales. Mediante este tipo de dialogo entre trabajadores y empleadores pueden solucionar sus pliegos de reclamos. Asimismo, como derecho sindical reconocen a la huelga, mediante ello lograr la atención de sus demandas e intereses.

En este mismo libro, se considera que los derechos laborales deben estar íntimamente ligadas al derecho al trabajo justo y equitativo. Que solo a través de la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga puede conseguirse mejoras en la gestión de los recursos humanos. (p.89).

Patian **(2016)**, en su trabajo denominado “Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo”, para la Universidad Autónoma de México”, considera que la satisfacción en el trabajo, debe entenderse como un derecho laboral, porque más allá de la remuneración de un trabajador se requiere satisfacer muchas necesidades, así como gozar de un ambiente laboral saludable, implementándose programas de calidad laboral que contribuyen a la salud de los trabajadores (p.131).

III.- METODOLOGÍA

Seguidamente, daré a conocer lo que será la metodología, explicando el tipo y diseño de investigación, se describirá las categorías y sub categorías.

Se explicará las técnicas a emplear, los procedimientos y rigurosidad del tema que se viene profundizando, también se desarrollará respecto al tratamiento de los datos.

3.1.- Tipo y diseño de investigación

3.1.1.- Tipo de investigación

La investigación que realizo es del tipo básico, porque su finalidad es el abordaje de nuevos conocimientos científicos por medio de la recolección de datos. Tal como señala Relat (2010) su principal característica es que se basa en el marco teórico, se inicia y termina en ello. (p.36).

Asimismo, nuestro enfoque será cualitativo, porque la investigación analizará, profundizará y describirá los hechos, a fin de contrastar con la realidad y poder tener un mejor conocimiento sobre el tema a tratar.

Según Sampieri (2006) sobre el enfoque cualitativo resalta que en este tipo se tiene una variedad de ideas, conceptos e interpretaciones que ayudan a enriquecer el marco teórico de un trabajo. Este enfoque no solo se delimita en dar a conocer cifras sino conclusiones más desarrolladas que permiten tener un mejor criterio y panorama sobre el tema a tratar. (p.3).

3.1.2.- Diseño de investigación

Para el trabajo en mención corresponde al no experimental, por ejemplo, Escamilla (2010) señala que este diseño no puede manipular las categorías, su finalidad es la observación de lo ocurrido tal como sucedieron, para determinar las causas y

consecuencias; es decir, sabiendo los hechos se puede contar, describir y explicar. (p.45).

Cuyo alcance del estudio de investigación es descriptivo, porque nos abocaremos a recolectar información de todas las categorías y sub categorías, y conocer cuál es su relación de cada uno de estos términos o conceptos.

3.2.- Categorías y sub categorías

Entre las categorías y sub categorías que me permitiré explicar mejor el tema, tenemos en la siguiente figura:

Fuente: Preparada por quien investiga (2022)

Categoría 1	Categoría 2
- Vulneración de derechos laborales	- Trabajadores del Régimen CAS
Sub categorías	Sub categorías
Gratificaciones CTS Bono de escolaridad	Principio de la primacía de la realidad Estabilidad laboral

3.2.1.- Vulneración de derechos laborales:

Por vulneración entendemos según el Diccionario de la Real Academia Española, como acción y efecto de vulnerar. Mientras que, en un sentido más amplio de vulneración a los derechos laborales, podemos definir como aquellos actos o conductas que afectan a los trabajadores, así como la discriminación y desigualdades que se presentan en el trabajo.

Según nuestra Constitución Política del Perú, madre de todas las leyes en nuestro País, en primer orden se reconoce a la persona como el fin supremo, protegiendo sus derechos y deberes en todos los aspectos. (p.1).

Continuando en el marco constitucional, en el artículo 2 de la Constitución están claramente establecidos los derechos de las personas, específicamente en los

incisos 2,15 y 24 – literal A, se reconoce el derecho a la igualdad, al trabajo y a la libertad. En ese sentido, no debe permitirse la discriminación, en este caso laboral, el Estado es el primero que debe garantizar y proteger los derechos laborales; sin embargo, en la práctica esto no sucede. (p.2).

Asimismo, la vulneración de derechos laborales sucede en las entidades públicas entre los distintos regímenes laborales existentes, es el caso de los regímenes laborales 276 y 728 que tienen mayor estabilidad laboral y beneficios que los trabajadores CAS, en muchos casos por ejemplo un trabajador CAS hace las mismas funciones o tareas que los otros, claramente existiendo desigualdades en su remuneración y otros derechos.

Gratificaciones y Aguinaldo

Primero vamos a diferenciar estos dos términos que parecen ser lo mismo, pero tienen cada uno una explicación en particular.

Se entiende por gratificación a un beneficio que se otorgan a los trabajadores que están bajo el régimen privado, como es el caso en el sector público a los trabajadores del régimen 728 que cobran dos gratificaciones tanto en julio y en diciembre, una remuneración íntegra, más el 9 % correspondiente a Essalud, todo ello libre de descuento.

En tanto, se entiende por aguinaldo el beneficio que reciben los trabajadores del sector público, dos veces al año como es julio y diciembre, pero solo la suma de 300 soles o el monto que establece el gobierno central de turno.

La gratificación tiene como base legal a la Ley 27735, Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones y desarrollado con mejores precisiones en su Reglamento que fue aprobado con el D.S. N.º 005 – 2002 – TR.

En el caso de los trabajadores CAS, es decir Decreto Legislativo 1057 tienen derecho a aguinaldo tanto julio y diciembre a 300 soles cada uno.

Régimen Laboral	Qué corresponde
Trabajadores del Decreto Legislativo 728 (sector público)	Tienen derecho a gratificación, un sueldo completo en julio y diciembre. (Artículo 1 de la Ley 27735)
Trabajadores del Decreto Legislativo 1057 – CAS. (sector público)	Tienen derecho a un aguinaldo de 300 soles en julio y diciembre. (Artículo 7 de la Ley 30879)

Cuadro: Elaborada por quien investiga (2022)

El la gráfica que se muestra, claramente podemos notar la desigualdad abismal que se presenta en el pago de gratificaciones y aguinaldo que se otorga haciendo un comparativo entre los trabajadores del Régimen 728 y CAS, a pesar como explicamos líneas arriba que dichos trabajadores hacen las mismas funciones y tareas que los otros.

Compensación de Tiempo de Servicio – CTS

Se entiendo por CTS a la obligación de pago que tienen los empleadores a favor de sus trabajadores y que estos son depositados en dos armadas y que anual suman a una remuneración. Sin embargo, en el sector público no todos los trabajadores tienen este derecho, solo beneficia a los trabajadores que tienen el régimen privado como es los 728. La finalidad de este beneficio es proteger o ayudar al trabajador en caso quede desempleado.

En el caso de los servidores CAS no tienen derecho a la compensación de tiempo de servicios, aquí también es claramente una forma de desigualdad y discriminación en los derechos laborales.

Bono de escolaridad

Este benéfico económico en al caso de los trabajadores 728 es la suma de 400 soles, que son depositados únicamente como parte de la remuneración en el mes de enero del año. Mientras que los trabajadores CAS tampoco tienen este derecho a cobrar dicho bono.

3.2.2.- Trabajadores del Régimen CAS

Antecedentes o aspectos generales

El régimen CAS nace el año 2008, producto del incremento de la contratación de servicios no personales en el Estado. Es así que aparece formalmente el régimen de Contracción Administrativa de Servicios, bajo el Decreto Legislativo N° 1057 y sus modificatorias.

Desde el año 2008 a la fecha han pasado más de 14 años, y este régimen laboral sigue existiendo y continuará vigente, a pesar de las distintas modificatorias y últimos pronunciamientos realizados por el Tribunal Constitucional. Como se sabe surgió como un régimen temporal y que progresivamente dichos servidores tenían que adecuarse a la Ley 30057, Ley de Servicio Civil, como un régimen único en el sector público, pero hasta la actualidad dicha medida no sucede. Mas al contrario el Régimen CAS, luego de la aprobación de la Ley 31131 en marzo del 2021 y el fallo del Tribunal Constitucional en noviembre del mismo año, se mantiene vigente el artículo 4 de la indicada ley, donde señala que los contratos CAS tienen plazo indeterminado y que solo pueden ser despedidos o cesados por causa justificada, esto significa que dichos trabajadores adquieren cierta estabilidad laboral, pero no con los mismos derechos que un 728 y/o 276.

En esta parte, también vale la pena señalar que en algún momento se manifestaba que los CAS no tenía la condición de ser considerados régimen laboral, sin embargo, fue aclarado por una sentencia del Tribunal Constitucional en su fallo que recae en el Expediente 00002-2010-PI, que los CAS si son un régimen laboral porque regula un contrato de trabajo.

Como información importante se conoce que más de 350 mil trabajadores CAS tanto con contratos permanentes y temporales existe en el Perú, laborando en diferentes sectores del Estado.

¿Qué derechos tienen los trabajadores Cas?

Los principales derechos que tienen los trabajadores CAS son: contraprestación mensual de remuneraciones, jornada laboral de 8 horas, vacaciones de 30 días por

año, aguinaldo de 300 soles, licencias por descanso médico, licencia pre y post natal, licencia por paternidad y otros motivos.

De estos derechos enumerados no encontramos por ejemplo el derecho a gratificación que es un sueldo completo tanto en julio y diciembre, tal como sucede con un 728, asimismo, Los trabajadores CAS no tienen derecho a la Compensación de Tiempo de Servicio, ni mucho menos al bono de escolaridad. Tan solo estos hechos hacen que se presentan desigualdades y discriminación en sus derechos a comparación con otros regímenes laborales.

Principio de la primacía de la realidad

Se entiende por este principio, que cuando se presenta discrepancias o controversias entre los hechos o los documentos, debe preferirse lo que ocurre en la realidad.

En el campo del derecho laboral, este principio es bien aplicado por los operadores de la justicia, con el fin de reconocer los derechos que muchas veces no están escritos en documentos, pero en la práctica realmente sucede.

En el caso de los CAS, este principio muy bien puede ser utilizado, por ejemplo, un servidor CAS en la realidad, en una determinada oficina puede estar cumpliendo las mismas funciones que otro servidor que pertenece al régimen laboral 728. Pero un CAS sus derechos y beneficios son limitados.

En resumen, este principio en la rama del derecho laboral, quiere decir que un juez ante una valoración de los hechos y los documentos formales, y producto de ese trabajo los hechos demuestran que existe un vínculo laboral, a pesar que los documentos pueden señalar lo contrario, el juez debe preferir los hechos, es decir la realidad práctica para reconocer los derechos.

Estabilidad Laboral

Se comprende a esa permanencia o duración en el tiempo como trabajador ya sea en el sector público o privado. Por ejemplo, la estabilidad laboral en la Constitución Política del Perú del año 1979 estaba mejor protegido, en su Art. 49 decía *“El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador sólo puede*

ser despedido por causa ajena, señalada en la ley y debidamente comprobada”. (p.45).

Mientras que en la actual Constitución que está vigente del año 1993, sobre la estabilidad laboral nos deja desprotegida en su redacción tal como señala en el Art.27 dice *“la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.* (p.8).

Sobre este punto de la estabilidad laboral referida en la Constitución del 93, Pasco Cosmópolis (2015), sostiene que se ha dado de dos formas: que en primer orden no menciona la palabra estabilidad y segundo refiere que el trabajador tendrá una protección contra el despido arbitrario. Desde mi parecer, en cuanto a la estabilidad laboral en la Constitución del 79 estaba mejor protegida y en cambio en la actual Constitución desprotegida en ese aspecto. (p.32).

Sobre este mismo tema, el Tribunal Constitucional, también se pronunció en el año 2014, en el expediente Nº 1124-2001-AA/TC. En dicho fallo explicó que no debe haber despido sin una justa causa. Quiere decir que la estabilidad laboral de salida, debe protegerse en todo momento, para todos los trabajadores del sector público y privado cualquiera sea su régimen de trabajo.

En el caso, de los trabajadores CAS que se encontraban laborando hasta la aprobación de la Ley 31131 del 10 de marzo del 2021, adquirieron su condición de contrato permanente, a pesar que esta ley fue declarada inconstitucional en parte por el TC, pero manteniéndose su constitucionalidad el artículo 4 de la mencionada ley, que señala de manera literal que los contratos CAS tienen plazo indeterminado y que solo pueden ser despedidos por causa justificada y motivada.

Esta disposición hace que los CAS tienen cierta estabilidad laboral, pero con muchos derechos vulnerados o recortados a diferencia de otros regímenes laborales. Cabe precisar que también existen CAS temporales que fueron contratados luego de la Ley 31131 del 10 de marzo de 2021, pero estos contratos solo son transitorios con plazos definidos. En este último caso, no se aplica la estabilidad laboral de los trabajadores, toda vez que pueden ser despedidos una vez finalizado sus contratos.

3.3.- Escenario de estudio

Se efectuará en la Ciudad de Lima, específicamente en el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, que cuenta con más de 160 trabajadores que están contratados bajo el Régimen contrato administrativo de servicios (CAS), y conocer de qué manera se producen las desigualdades y vulneración de sus derechos laborales si equiparamos con otros regímenes.

La guía de entrevista se entregará a expertos en derecho laboral, a fin de conocer sus valiosos aportes que enriquecerán y ayudarán a responder los problemas y objetivos de la investigación. De la misma manera, se hizo las consultas como trabajos previos de tesis internacionales y nacionales de temas relacionados a la investigación.

Finalmente se analizará la reciente sentencia del Tribunal Constitucional que declara inconstitucional en parte sobre la Ley 31131, que disponía el pase progresivo de los trabajadores CAS a los regímenes 276 y 728.

3.4.- Participantes

Se tiene a 10 abogados expertos en el tema de estudio, que con sus respuestas van a nutrir la investigación:

Los participantes son los siguientes profesionales:

Nro.	ESPECIALISTAS	PROFESIÓN
1	GARCIA ROJAS Moreto (CAL 85943)	Abogado
2	URDANIA SÁNCHEZ Sandro (CAL 32353)	Abogado
3	QUISPE RIVEROS Tula (CAJ 2631)	Abogada
4	QUISPE RIVEROS Richard (CAL 77494)	Abogado
5	VARILLAS ORDOÑEZ Rosa Petronila (73662)	Abogada
6	VARGAS DÍAZ Walter Fernando (CAL 82913)	Abogado
7	ALEJOS SILVA Kelvin Arturo (CAL 2471)	Abogado
8	TUCTO TARAZONA Flor de María (CAH 1104)	Abogada
9	VILLANUEVA CALSINA Carlos Enrique (CAL SUR 01311)	Abogado
10	RODRIGUEZ CORDOVA Silenia Yesenia (CAL 48268)	Abogada

Fuente: Elaborada por quien investiga (2022)

3.5.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizará la guía de entrevista a los especialistas, cuyas preguntas fueron validadas por los expertos de la Universidad, asimismo, se efectuará el análisis documental, específicamente a la reciente sentencia del TC sobre la inconstitucionalidad de la Ley 31131, que establecía el pase progresivo de los trabajadores CAS a otros regímenes con mejores derechos y beneficios.

Cada uno de estos instrumentos lograran que se cumplan los objetivos que fueron planteamos.

Se realizará la entrevista a 10 profesionales en derecho laboral, quienes responderán a las preguntas planteadas según el objetivo general y específicos.

3.6.- Procedimiento

En el caso de las entrevistas a los especialistas, realizaré una búsqueda y selección minuciosa a los mejores abogados laboristas, principalmente a quienes están inmersos en estos temas con el sector público. La aplicación de la entrevista puede ser de manera virtual o también puede ser de manera presencial, lo más importante es conseguir las respuestas por parte de los expertos.

En cuanto al procedimiento del análisis documental de la sentencia del TC sobre la Ley 31131, se recurrirá como fuente de información oficial al portal web del Tribunal Constitucional, a fin de descargar dicho fallo y hacer el análisis correspondiente para tener un mejor panorama sobre nuestro trabajo.

3.7.- Rigor científico

La investigación por ser un tema que inmiscuye derechos laborales de más de 300 mil trabajadores en el sector público es de actualidad y originalidad, en vista que antes de la aplicación de los instrumentos, estos fueron revisados y validados por la universidad, así como podemos apreciar en el siguiente cuadro:

VALIDACIÓN DE GUÍA DE ENTREVISTA			
VALIDADOR	CARGO	PORCENTAJE	CONDICIÓN
LAOS JARAMILLO ENRIQUE	Experto de la Universidad César Vallejo	85 %	Aceptable
LATORRE GUERRERO ANGEL FERNANDO	Docente de la Universidad César Vallejo	90%	Aceptable
VILELA APON ROLANDO JAVIER	Docente de la Universidad César Vallejo	95%	Aceptable

Fuente: Elaborada por quien investiga (2022)

3.8.- Método de análisis de datos

En lo referente al análisis de datos, el método más adecuado que se utilizará es el enfoque cualitativo, como señalé líneas arriba es porque conoceremos los hechos en base a la información conseguida a través de los especialistas.

En esta parte, también puedo destacar al método descriptivo donde evaluaré, verificaré la información y se podrá contrastar con fuentes bibliográficas, recurriré en expertos de la materia. Los cuales ayudarán hacer un mejor análisis y descripción en la fase de resultados y discusión del tema a través de la triangulación de los antecedentes, del análisis de documento y la guía de entrevistas.

Con este método se podrá demostrar o rechazar los supuestos planteados como parte del estudio, siendo el más efectivo en este tipo de análisis.

3.9.- Aspectos éticos

La tesis cumple con los requisitos académicos como es originalidad, autenticidad y confiabilidad para ser una investigación acorde a las exigencias actuales, cuyas conclusiones y recomendaciones servirán para futuros proyectos de ley, así como consultas bibliográficas para todo tipo de trabajos académicos.

Los trabajos previos nacionales e internacionales empleados son verdaderos, así como todo el contenido desarrollado en el marco teórico son anunciados de fuentes bibliográficas reales y confiables.

En la misma línea, debo indicar que los expertos consultados son profesionales calificados en su especialidad, cuyas respuestas hacen de mi investigación que tenga la prestancia y relevancia jurídica.

IV.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Seguidamente se presentará la información conseguida producto de la guía de entrevista a los especialistas en materia laboral, las cuales responden al objetivo general y objetivos específicos:

Objetivo General; Analizar el tipo de vulneración de derechos laborales que se realizan a los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021

1. En su opinión ¿Considera usted que existe vulneración de los derechos laborales en los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021? Explique:

Ante esta pregunta García Rojas (2022), sostiene que sí existe vulneración, no se cumple con la lógica de la carrera administrativa ni el sistema único de remuneraciones, además existe una desigualdad en la aplicación de escalas salariales en el régimen CAS. Indica que dichos trabajadores cuentan con menos beneficios laborales.

Por su lado, Urdania Sánchez (2022), también señala que en este régimen los derechos laborales son precarios, son restringidos a comparación de otros regímenes laborales como los 728 y 276.

Quispe Riveros Tula (2022), coincide con los entrevistados que sí existe vulneración en los derechos del régimen 1057. Precisa que el artículo 5 de la Ley Marco del Empleo Público Ley 28175, establece que el ingreso al empleo público es por concurso público, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades.

Asimismo, el abogado Quispe Riveros Richard (2022), señala que la vulneración del principio de igualdad y dignidad, genera una situación de desigualdad dentro del mismo, contraviniendo el artículo 22 de la Constitución. Como un ejemplo

podemos citar el derecho negado para los trabajadores CAS el de la Compensación de Tiempo de Servicios (CTS), siendo más relevante ello si entendemos que la finalidad de la CTS es cubrir las contingencias que originan el cese del trabajador y por el tiempo que se encuentre desempleado.

En esa misma línea, Varillas Ordoñez (2022), es de la posición que sí existe vulneración de derechos laborales, los trabajadores CAS tienen derechos restringidos a comparación de los que se encuentran bajo otros regímenes laborales como los 728, configurándose una discriminación laboral que es permanente a los CAS. Vargas Díaz (2022), de similar forma afirma que se presentan violación de derechos laborales, porque el régimen CAS es discriminatorio en sí mismo, tiene menos derechos y beneficios sociolaborales que los trabajadores de otros regímenes laborales.

Para Alejos Silva (2022) sí hay violación de los derechos fundamentales como el derecho a la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley, y no a la discriminación en materia de relaciones laborales, en el art. 26 de la Constitución, el derecho a la igualdad en el art. 2, el derecho de la dignidad en relación al trabajo, todo ello nos indica que no puede haber regímenes laborales diferenciales de derechos disminuidos como es de los trabajadores CAS.

En la opinión de Tucto Tarazona (2022) este tipo de contratación especial y su implementación no encuentra justificación legal ni práctica, ha provocado muchas situaciones de injusticia, trato desigual y discriminación, considerando que no solo es un tema de aplicación legal, sino de afectación de derechos constitucionales, vulneración de principios y derechos fundamentales.

Villanueva Calsina (2022), considera que existe vulneración de los derechos laborales, pero sobre todos los derechos constitucionales que son la igualdad ante la ley y la no discriminación. Asimismo, Rodríguez Córdova (2022), coincide que, si existe vulneración de los derechos laborales, es un régimen precario donde cometen la entidad aprovechamiento y sometimiento al miedo al trabajador.

2.- En su opinión ¿Considera usted que, a comparación de otros regímenes, los derechos laborales son limitados de los trabajadores del régimen CAS? Explique:

García Rojas (2022), considera que el régimen CAS no cumple con ninguno de los pilares del modelo weberiano ni mucho menos apunta a una verdadera modernización del Estado, por lo que no responde a una lógica de carrera administrativa ni sistema único de remuneraciones. Urdania Sánchez (2022) también sostiene que no son equitativos, son hasta discriminatorios.

Para Quispe Riveros Tula (2022) sobre esta pregunta dijo que sí son limitados los derechos laborales de los trabajadores del régimen 1057(CAS), por lo siguiente: no tienen un sueldo por vacaciones, no tienen un sueldo de gratificación por los meses de julio y diciembre, como los 728, sólo tienen un aguinaldo de 300 soles, no se encuentran en planilla ni mucho menos reciben una CTS. En esa misma posición, también Quispe Riveros Richard (2022) manifestó que sí son limitados en comparación con otros regímenes como la 276 y la 728. Un trabajador CAS: no cuenta con estabilidad laboral, participar de utilidades, no cuenta con pago por escolaridad, no existe línea de carrera.

Varillas Ordoñez (2022) aseveró que sí son restringidos o limitados, el CAS inicialmente estaba cercenado de derechos laborales, éstos se lograron gracias a jornadas de lucha de los trabajadores que pidieron su derogatoria y en ese momento solo alcanzaron modificatoria, pero fue parte de un avance en la recuperación de derechos laborales. Ahora si comparamos el CAS con los regímenes laborales del 728 y 276, podemos ver que esos regímenes otorgan más estabilidad laboral a sus trabajadores, lo cual permite que los trabajadores puedan ejercer libremente su derecho a la libertad sindical. En el caso de los CAS a pesar del reconocimiento legal del derecho, pasa lo contrario. Asimismo, otros derechos que no gozan los CAS es el derecho a las gratificaciones y CTS que, si lo tienen los 728, entre otros.

Para Vargas Díaz (2022) los trabajadores CAS no tiene derecho a la compensación por tiempo de servicios, ni reciben gratificaciones; tampoco perciben bonificación de escolaridad, y no tienen estabilidad laboral ya que los contratos son temporales.

Para Alejos Silva (2022), sostiene que los trabajadores del decreto legislativo 1057 tiene determinados derechos que son limitados, que son menores del régimen laboral 276, 728 y del régimen laboral 30057 régimen de Servir, todos esos regímenes laborales tienen mayores derechos, los CAS tienen derechos acortados. Antes de la Ley 31131 había una mayor precariedad porque eran contratos de duración determinada.

Tucto Tarazona (2022) también considera que sí son limitados los derechos laborales del régimen CAS, por cuanto no hay progresión y no se hace carrera en este régimen, sin embargo, contiene un tratamiento discriminador porque dicho régimen otorga menos beneficios y derechos laborales que el otro régimen laboral público, pese a que se desempeñan idénticas funciones, cargos y ocupaciones para un mismo empleado.

Villanueva Calsina (2022), también considera que son limitados por que el régimen CAS se creó de manera temporal, a comparación de otros regímenes que tienen muchos beneficios económicos como el pago de escolaridad, CTS y otros. Los CAS no pueden hacer una carrera administrativa o tener una compensación por 25 o 30 años de trabajo.

Rodríguez Córdova (2022), manifiesta que el CAS se ha creado de manera temporal, pero la entidad se aprovecha transgrediendo sus propias normas de creación de Essalud, en la cual por años sigue manteniendo como tal a sus trabajadores, sin beneficios de ley como otros regímenes tienen, donde gozan de todos los beneficios y un trabajo estable.

3.- En su opinión ¿Debe existir la modalidad CAS en los trabajadores del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao?

Con relación a esta pregunta Rojas Moreto (2022), señala que no, porque según la Ley 27056, Ley de creación de Essalud, el ingreso del personal debe ser bajo el D.L. 728, sin embargo, la entidad vulnera su propia ley, al realizar contratos del personal con otras modalidades como es el CAS. También, Urdania Sánchez (2022) dice que no debe existir trabajadores bajo el régimen CAS en EsSalud, pues vulnera su propia ley de creación.

Quispe Riveros Tula (2022), de la misma manera sostiene que no debe existir la modalidad CAS en los trabajadores del HNASSS. todos deben tener los mismos derechos en el empleo público y estar en un régimen de igualdad de oportunidades. Para Quispe Riveros Richard (2022), señala el contrato de trabajo bajo la modalidad CAS no debe existir, debe ser erradicado ya que hay una total discriminación laboral entre trabajadores por pertenecer a otros regímenes laborales.

Varillas Ordoñez (2022), considera que no debe existir el régimen CAS y todos los trabajadores deben pasar a ser del DL 276 o 728. Vargas Díaz (2022) como los otros especialistas indica que no debe existir, debe ser reemplazada por contratos dentro de los regímenes generales ya existentes en el sector público: 728 y 276.

Alejos Silva (2022) frente a la interrogante plantea que el CAS debiera llegar a un suscrito únicamente al 10 o 15° de los trabajadores de una entidad estatal para que las autoridades que lleguen puedan contratar trabajadores de forma flexible sin necesidad de pasar por concurso, y someterse a una serie de reglas como son todos los regímenes laborales. Tucto Tarazona (2022) en una opinión diferente señala que se debe implementar es la Ley del Servicio Civil, así tener un único régimen y el ingreso será por mérito propio y los sueldos estarán acorde a las funciones que se desempeña.

Villanueva Calsina (2022), señala que no debe existir por justicia social y laboral. Y Finalmente Rodríguez Córdova (2022) es del mismo parecer que no debe existir el CAS, en ningún aparato del Estado, solo les vuelve precarios a los trabajadores, donde es fácil de vulnerar sus derechos, ganan un sueldo mínimo a comparación de un 728 con todo su beneficio, donde realizan funciones iguales, pero es abismal en los sueldos la diferencia.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Determinar los beneficios sociales vulnerados a los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021

4.- En su opinión ¿Cuáles son los beneficios laborales que tienen los trabajadores del Régimen CAS? Explique:

García Moreto (2022), dice que los beneficios laborales en los trabajadores CAS son limitados, como, por ejemplo: vacaciones remuneradas, aguinaldo por fiestas patrias y navidad el monto de 300.00 soles y descanso semanal obligatorio. Urdania Sánchez (2022) es tajante en aseverar que los beneficios laborales son precarios y vulneran sus derechos.

Quispe Riveros Tula (2022), entiende que los únicos beneficios laborales del régimen 1057(CAS) son los siguientes:30 días de vacaciones pagadas al final del mes y un aguinaldo de 300 soles en los meses de julio y diciembre, como también derecho a atenderse en EsSalud. En tanto, para Quispe Riveros Richard (2022), opina que los beneficios laborales que tienen los trabajadores Cas son: descanso pre y post natal, vacaciones remuneradas, aguinaldo por fiestas patrias y libertad sindical.

Varillas Ordoñez (2022), explica que los beneficios laborales de los trabajadores CAS son los que establece el Decreto Legislativo N° 1057, con los que se incorporaron mediante la modificatoria de la Ley 29849. Vargas Diaz (2022) describe como beneficios al derecho a la remuneración mínima, jornada laboral de 8 horas, vacaciones remuneradas de 30 días, derecho a licencia, derecho a la libertad sindical, derecho a afiliarse a EsSalud y régimen de pensiones.

Alejos Silva (2022) manifiesta que en el D.L 1057 y en las sucesivas reformas que ha habido, tienen derecho a una remuneración mínima, vacaciones y gratificaciones, solo ello, pero no tienen una carrera administrativa que debería tener. En tanto, Tucto Tarazona (2022) explicó que no tienen beneficios a: Pago de escolaridad, pago por cumplir 25 años, bonificación diferencial, pago por sepelio y luto, pago de CTS. Sin embargo, no cuentan con estabilidad laboral.

Villanueva Calsina (2022), manifiesta que entre los beneficios más restantes son: los trabajadores se pueden sindicalizar y ello les permite con la ley 31188 llevar a un nivel de negociación colectiva donde puedan inclusive incrementar sus sueldos y pedir sus nuevos gratificaciones o bonificaciones. Para Rodríguez Córdova (2022), el CAS es un régimen temporal de contratación

laboral exclusiva del Estado, y debería ser excepcional, debido a que sus beneficios laborales son reducidos, no reciben CTS ni gratificaciones (aguinaldo de S/ 300), y se tiene un tope de aportación al Seguro Social de Salud.

5. En su opinión ¿Considera usted que se reconoce la compensación por el tiempo de servicio en los trabajadores del Régimen CAS? Explique:

En opinión de García Rojas (2022), en el régimen CAS no se reconoce compensación por tiempo de servicios, por tales motivos la entidad prefiere contratar por esta modalidad. Urdania Sánchez (2022) es de la misma opinión que dichos trabajadores no tienen CTS. Quispe Riveros Tula (2022) es de la misma posición que no se reconoce la CTS en los trabajadores del mencionado régimen, por el motivo de no estar en planilla y por ser un régimen abusivo y precario que va en contra de los derechos laborales en el empleo público.

Asimismo, los otros especialistas consultados sobre esta pregunta han coincidido que los trabajadores CAS no tienen derecho a la CTS, porque legalmente no está reconocido.

6. En su opinión ¿Considera usted que se reconoce las gratificaciones en los trabajadores del Régimen CAS? Explique:

Los 10 especialistas consultadas sobre esta interrogante han respondido de manera unánime que no se reconoce las gratificaciones en los trabajadores CAS, solo es aplicable el aguinaldo el valor de 300.00 soles en fiestas patrias y navidad, es decir, en el mes de julio y diciembre.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Establecer cuál es el nivel de derechos sindicales en los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021.

7.- En su opinión ¿Cree usted que los trabajadores del Régimen CAS tienen derecho a afiliarse a los sindicatos del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao?

Rojas García (2022), señala que, si pueden afiliarse, pero es limitante su participación en huelgas y protestas, ya que está en riesgo su trabajo, el empleador

puede tomar represalias con el trabajador por que la ley no le protege contra el despido arbitrario. Urdania Sánchez (2022), también indica que en la práctica si se da, pero ante cualquier evento que pudiera suceder con el trabajador CAS no hay nadie que asuma su defensa.

Quispe Riveros Tula (2022), dijo que sí tienen derecho a afiliarse a los sindicatos del HNASS y muchos trabajadores del régimen 1057(CAS) están inscritos, y como también muchos no están afiliados. En la misma línea, Quispe Riveros Richard (2022), manifestó que los trabajadores CAS del Hospital Sabogal sí tiene derecho de afiliarse a un sindicato ya que es un derecho consagrado en la Constitución.

Varillas Ordoñez (2022), de la misma forma señaló que sí tienen derecho a la afiliación sindical como se indica en el Art. 2° de la Ley 29849, que modifica el Decreto Legislativo N° 1057 en el literal i) del artículo 6° señalan que tienen derecho a la libertad sindical. También, Vargas Diaz (2022) dijo que los trabajadores CAS sí tienen derecho a afiliarse a los sindicatos, según la Constitución y las leyes.

Alejos Silva (2022) explicó que sí tienen derecho pero que ese derecho se ha convertido en algo efectivo, a partir de la ley 31131, que convierte los contratos en plazo a tiempo indeterminado y de esa manera el trabajador CAS tiene mayor seguridad para afiliarse a un sindicato. Hasta antes de tal ley un trabajador CAS que se afiliaba a un sindicato podía ser despedido inmediatamente. Para Tucto Tarazona (2022) este derecho es irrestricto, cualquier servidor CAS puede afiliarse a los sindicatos.

En tanto, Villanueva Calsina (2022), es de la opinión que los trabajadores CAS tienen derecho y deben afiliarse a los sindicatos, si en una institución hay un sindicato mixto debe permitir la afiliación de los trabajadores CAS y que aquellos sindicatos luchan para todos por igual incluyendo sus pliegos de reclamos, los trabajadores de dicho régimen pueden formar su propio sindicato.

Finalmente, Rodríguez Córdova (2022) los trabajadores sujetos al régimen especial de contratación administrativa están habilitados a partir del 27 de julio del 2011 a afiliarse a las organizaciones sindicales de servidores públicos existentes en la entidad a la que prestan servicios.

8.- En su opinión ¿considera usted que los contratos CAS vulneran derechos constitucionales abalados por la Constitución Política del Perú?

El abogado García Rojas (2022) dijo que sí vulnera los derechos constitucionales, igualdad de condiciones y la no discriminación. No existen criterios razonables ni objetivos para establecer diferencias laborales entre los servidores CAS y los demás regímenes. De similar forma, Urdania Sánchez (2022) aseveró que sí vulnera, sobre todo el derecho a la igualdad de oportunidades y al trabajo digno.

Quispe Riveros Tula (2022) indicó que definitivamente los contratos CAS vulneran los derechos constitucionales abalados por la Constitución Política del Perú, como a la desigualdad y a la no discriminación. Quispe Riveros Richard (2022), es del mismo parecer, dijo que los contratos CAS sí vulneran los derechos constitucionales ya que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la Ley, nadie puede ser discriminado.

Varillas Ordoñez (2022), también respondió que sí vulnera derechos fundamentales de la constitución como la igualdad ante la ley, el derecho al trabajo y a la libertad sindical. Vargas Díaz (2022) indica que se vulnera el derecho a la no discriminación y a la igualdad laboral. Alejos Silva (2022) señala que sí vulnera el Art. 2 del derecho de igualdad de los ciudadanos ante la ley, el Art. 26 al derecho a la igualdad y no discriminación en materia de relaciones laborales, y la dignidad del trabajador, esos son los tres derechos que el contrato CAS vulnera.

Tucto Tarazona (2022) opina que el trabajo es reconocido en el artículo 22° de la Constitución Política del Perú, como la base del bienestar social y el medio de realización de una persona. En el artículo 23° de la misma Carta Política se impone una obligación al Estado de brindar atención prioritaria al trabajo en sus diversas modalidades, además se dispone que ninguna relación laboral pueda limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Villanueva Calsina (2022) también explicó que sí el contrato CAS vulnera al derecho a la igualdad ante la ley, a la no discriminación, pero sobre el Art.1 que tiene que ver el respeto al derecho de la dignidad humana. Rodríguez Córdova (2022) entiende que todo servidor tiene derecho a la estabilidad laboral y la

imposibilidad de ser excluido de la carrera administrativa sin causa justa, prevista por ley y la Constitución.

9.- En su opinión ¿cuáles son los efectos de no sindicalizarse de los trabajadores CAS del Hospital Nacional Sabogal Sologuren?

García Rojas (2022) señala que los efectos de no sindicalizarse podrían ser: no tendrían defensa de un sindicato en caso de despido o controversias, fácil vulneración de sus derechos laborales y los beneficios son solo para afiliados. Urdania Sánchez (2022) dice que es desprotección al trabajador, hay abuso laboral a los CAS.

Quispe Riveros Tula (2022), describe que el no sindicalizarse un trabajador del régimen 1057(CAS) trae como efecto las injusticias y posibles despidos arbitrarios que puedan recibir dichos trabajadores, como sabemos todo sindicato vela por los derechos de sus afiliados y los respalda ante cualquier eventualidad. Asimismo, Quispe Riveros Richard (2022) indica que los efectos de no sindicalizarse de los trabajadores CAS en el Hospital Sabogal en su opinión no tendría ningún efecto, ya que los dirigentes sindicales no priorizan la lucha para la erradicación de los trabajadores CAS, utilizan su fuerza colectiva para negociar mejores remuneraciones, pensiones de jubilación, vacaciones entre otros solo para sus beneficios como trabajadores 728 y 276.

Varillas Ordoñez (2022), dijo que la no sindicalización permite que el trabajador responda solo por sí mismo, que no cuente con ningún apoyo a nivel de los trabajadores para hacer frente a actos de abuso laboral o para reclamar el cumplimiento de sus justos derechos. La sindicalización es inherente a los trabajadores, permite la solidaridad y el trabajo conjunto por conseguir mejores condiciones laborales que se expresan en mejores condiciones de vida.

Vargas Diaz (2022), señala que no sindicalizarse puede traer efectos en debilitar la exigencia de sus derechos de los trabajadores, por ejemplo, no se podría ejercer el derecho a la negociación colectiva; tampoco se podrían buscar soluciones colectivas a la problemática de los trabajadores. Alejos Silva (2022) menciona que sea de cualquier régimen laboral el hecho que no esté sindicalizado significa que el trabajador individualmente tiene que enfrentarse a su empleador y no lo hagan

caso, si incluso habiendo sindicalizado tampoco le hacen caso, imagínese individualmente poca probabilidad, entonces el que no se sindicalice el trabajador CAS al igual que cualquier trabajador que trabaja bajo una relación de dependencia lo hace más débil más indemne frente al poder que tiene el empleador, el poder de despedirlo, sancionarlo, amonestarlo, hostilizarlo, no reconocerlo su derecho de una mejora de su situación de vida y de trabajo, la única manera que tiene es hacerlo a través de la sindicalización.

Tucto Tarazona (2022), en una opinión diferente dice que el efecto de la no sindicalización a la fecha no le afectaría porque con la dación de la Ley 31188 ley de Negociación Colectiva en las entidades públicas le es aplicable todos los servidores del estado y ello alcanza a un servidor CAS. Villanueva Calsina (2022), indica que los efectos de no sindicalizarse y de no tener representatividad son sobre todo negativos, en las tasas de sindicalizarse en el sector público son de 14%° cuando se tiene entendido que los trabajadores CAS representan casi el 50%° del régimen administrativo entre los 276, 728 y 1057.

Rodríguez Córdova (2022) sustenta su respuesta indicando que se aprovechan del trabajador, la entidad con facilidad le puede despedir sin mayor defensa sin mayor argumento violando sus derechos, si se sindicaliza en un sindicato consciente en defensa de sus afiliados trabaja, y vela por los intereses de sus afiliados, le hace frente a los abusos arbitrarios que la entidad puede causar al trabajar, por ello que a nivel nacional debe desaparecer el CAS en toda entidad pública y pasar a un régimen estable y con beneficios sobresalientes.

4.1.- Discusión:

En esta parte, aplicaremos el método de triangulación contando con los antecedentes de la investigación, detallados en el marco teórico y las respuestas de las entrevistas a los expertos y el análisis documental que servirán para explicar mejor los objetivos, así como poder demostrar o rechazar los supuestos planteados en la investigación.

En cuanto al **objetivo general**, que es analizar el tipo de vulneración de derechos laborales que se realizan a los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 202, de manera unánime los especialistas consultados en la guía de entrevistas manifestaron que sí se vulneran los derechos laborales de los servidores, tal como podemos resaltar lo señalado por Quispe Riveros Richard (2022), la vulneración del principio de igualdad y dignidad, genera una situación de desigualdad y discriminación, contraviniendo el artículo 22 de la Constitución. Como un ejemplo cita el derecho negado para los trabajadores CAS el de la Compensación de Tiempo de Servicios (CTS), entendiendo que la finalidad de este beneficio es cubrir las contingencias que originan el cese del trabajador y por el tiempo que se encuentre desempleado.

Explicando sobre este mismo objetivo Tucto Tarazona (2022), es de la opinión que este tipo de contratación especial y su implementación no encuentra justificación legal ni práctica, ha provocado muchas situaciones de injusticia, trato desigual y discriminación, considerando que no solo es un tema de aplicación legal, sino de afectación de derechos constitucionales, vulneración de principios y derechos fundamentales.

Continuando desarrollando el objetivo, también los expertos en su mayoría sostuvieron que sus derechos son limitados, no tiene derecho a la compensación por tiempo de servicios, ni reciben gratificaciones; tampoco perciben bonificación de escolaridad, y no tienen estabilidad laboral ya que los contratos son temporales. Por ejemplo, Tucto Tarazona (2022) considera que sí son limitados los derechos laborales del régimen CAS, por cuanto no hay progresión y no se hace carrera en este régimen, sin embargo, contiene un tratamiento discriminatorio porque dicho régimen otorga menos beneficios y derechos laborales que los otros regímenes laborales, pese a que realizan idénticas funciones, cargos y ocupaciones para una misma institución.

De la misma manera, en su mayoría los especialistas respondieron que no debe existir la modalidad de contratación de trabajadores CAS en el Hospital de EsSalud del Callao, porque según la Ley 27056, Ley de creación de EsSalud, el ingreso del personal debe ser bajo el D.L. 728, sin embargo, la entidad vulnera su propia ley, al realizar contratos del personal con otras modalidades como es el CAS. En

opinión minoritaria y diferente, Tucto Tarazona (2022), dijo que se debe implementar la Ley del Servicio Civil, así tener un único régimen y el ingreso será por mérito propio y los sueldos estarán acorde a las funciones que se desempeña.

En cuanto, al **análisis documental** con relación al objetivo general, se revisará el artículo de Apaza Vásquez (2020), sobre el “Régimen CAS por qué debe ser eliminado”, considera que se presentan vulneración a derechos y beneficios laborales en el mencionado régimen, es el caso que no existe un aumento de remuneración, es decir, si se desea ganar un sueldo diferente o mayor debe volver a concursar a una nueva plaza, siendo esto un hecho injusto e irracional.

También, es este documento se puede analizar que si bien es cierto los trabajadores CAS tienen derecho a vacaciones y otro tipo de descanso, pero no gozan de compensación de tiempo de servicio, pese a que muchos trabajadores CAS actualmente ya se encuentran con contratos indeterminados, siendo el fin de la CTS proveer las contingencias que puede generar un posible cese laboral, así como solo perciben aguinaldo de 300 soles los meses de julio y diciembre, más no gratificación de una remuneración completa al año, como otros regímenes laborales que existen en el sector público.

Respecto, a los **antecedentes de la investigación**, se puede rescatar lo señalado por Céspedes (2019), en su trabajo sobre vulneración de los derechos laborales en los CAS en la Corte Superior de Lima Norte en el año 2017, quien concluyó que los derechos laborales son vulnerados, referente al derecho a la permanencia, al reconocimiento de la relación laboral, al derecho a la Compensación de Tiempo de Servicios, a la asignación por escolaridad, a la sindicalización y otros beneficios laborales es nulo. También, demuestra que a pesar que el Tribunal Constitucional en una sentencia en su momento haya reconocido la existencia de vínculo laboral entre el trabajador y la institución quien contrata, sin embargo, esto no se cumple en la práctica porque el régimen que estamos analizando sus derechos son recortados a comparación de otros regímenes. (p.109).

Entonces, considerando los aportes de los especialistas en la guía de entrevistas, la revisión del análisis documental y los antecedentes de la investigación, se demuestra el **supuesto general**, que existe vulneración de derechos laborales en

los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 202.

A pesar que constitucionalmente se garantiza que todos somos iguales ante la ley y no debemos ser discriminados por ninguna índole, en el caso de los trabajadores CAS en dicho hospital, no cuentan con los beneficios laborales a comparación con otros regímenes como 728, pese a que cumplen las mismas funciones que los otros en la misma entidad. No pueden solicitar aumento de remuneración, no pueden hacer carrera administrativa, no tienen derecho a la CTS, no cobran la bonificación de escolaridad, no tienen derecho a gratificaciones equivalente a un sueldo por año, es decir, sus derechos son limitados y, por tanto, este régimen debe ser eliminado y todos los trabajadores que están en esta modalidad deben pasar progresivamente a un mejor régimen laboral donde sus derechos sean protegidos y se garantiza mejores beneficios.

Sobre el **objetivo específico 1**, que es determinar los beneficios sociales vulnerados a los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021. Los especialistas consultados en la guía de entrevista de manera unánime señalaron que los principales beneficios laborales del régimen 1057(CAS) son los siguientes: 30 días de vacaciones pagadas al final del mes y un aguinaldo de 300 soles en los meses de julio y diciembre, derecho a atenderse en EsSalud, descanso pre y post natal, libertad sindical, entre otros, que todavía son reducidos a comparación de otros regímenes.

Debo resaltar la opinión de Alejos Silva (2022), quien dijo que los trabajadores CAS no tienen una carrera administrativa. En tanto, Tucto Tarazona (2022) explicó que no tienen beneficios a pago de escolaridad, pago por cumplir 25 años, bonificación diferencial y no cuentan con estabilidad laboral.

Asimismo, los otros especialistas consultados han coincidido que los trabajadores CAS no tienen derecho a la CTS, porque legalmente no está reconocido.

De la misma manera los 10 especialistas consultadas respondieron de manera unánime que no se reconoce las gratificaciones en los trabajadores CAS, solo es aplicable el aguinaldo de 300.00 soles en fiestas patrias y navidad, es decir, en el mes de julio y diciembre.

Como **análisis documental**, en esta parte se revisará el artículo de Chanamé Arriola (2021) "lo que debes saber sobre el régimen CAS", en ello hace mención a la sentencia del TC, recaída en el Exp. 00002 -2010-PI/TC, que estableció a esta modalidad de contratación como un régimen laboral especial (p.2).

Además, muestra su preocupación que los derechos son restringidos, es el caso que no cuentan con compensación por tiempo de servicios, no cuentan con gratificación, no tienen estabilidad laboral y tampoco participación de utilidades.

En cuanto a **antecedentes de la investigación**, se puede destacar lo concluido por Gonzales (2020), en su investigación sobre violación de derechos de los trabajadores CAS en la entidad EsSalud Sede Central-Lima 2020, pudo determinar que, en los tres regímenes laborales como CAS, 728 y 276 existen diferencias laborales, siendo el primero el más vulnerado y discriminado en el sector laboral. Entonces mientras existe estos tres regímenes y no se trabaja por un régimen único con igualdad, continuará esta problemática; solo por poner un ejemplo, los CAS no tienen derecho a la Compensación de Tiempo de Servicios y a la escolaridad. (p.31).

Por tanto, considerando los aportes de la guía de entrevista, la revisión del análisis documental y antecedente de la investigación se demuestra el **supuesto específico 1** que existe vulneración de beneficios sociales en los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021, porque a comparación de otros regímenes laborales sus beneficios son reducidos, como muestra no cuentan con CTS, no tienen gratificación, no tienen bono de escolaridad, no tienen estabilidad laboral y tampoco participación de utilidades.

A mi entender estas desventajas, hacen que en las entidades públicas el principio de igualdad ante la ley y a la no discriminación laboral, que son derechos constitucionales, son letra muerta.

Sobre el **objetivo específico 2** que es establecer cuál es el nivel de derechos sindicales en los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 202, de manera unánime en la guía de entrevistas los expertos respondieron que sí pueden afiliarse porque es un derecho consagrado en la Constitución, pero es limitante su participación en huelgas y protestas, ya que está en riesgo su trabajo, el empleador puede tomar represalias con el trabajador por que la ley no le protege contra el despido arbitrario.

Villanueva Calsina (2022), es de la opinión que los trabajadores CAS tienen derecho y deben afiliarse a los sindicatos, si en una institución hay un sindicato mixto debe permitir la afiliación de los trabajadores CAS y que aquellos sindicatos luchan para todos por igual incluyendo sus pliegos de reclamos, los trabajadores de dicho régimen pueden formar su propio sindicato.

También, Villanueva Calsina (2022) explicó que sí el contrato CAS vulnera derechos constitucionales, como al derecho a la igualdad ante la ley, a la no discriminación, pero sobre el Art.1 que tiene que ver el respeto al derecho de la dignidad humana. Rodríguez Córdova (2022) entiende que todo servidor tiene derecho a la estabilidad laboral y la imposibilidad de ser excluido de la carrera administrativa sin causa justa, prevista por ley y la Constitución.

De otro lado, en opinión unánime de los consultados manifiestan que los efectos de no sindicalizarse podrían ser: no tendrían defensa de un sindicato en caso de despido o controversias, fácil vulneración de sus derechos laborales y los beneficios son solo para afiliados. Urdania Sánchez (2022) dice que es desprotección al trabajador y hay abuso laboral a los CAS.

En esta parte, como **análisis documental** se revisará el Decreto Supremo N° 065 -2011 –PCM, que establece modificaciones al Reglamento del Régimen CAS, específicamente lo que precisa el art. 11.A.1, que los trabajadores de dicho régimen tienen derecho a afiliarse y a constituir organizaciones sindicales de manera libre, el único requisito es contar con más de 20 trabajadores para afiliarse en la misma entidad.

Como parte, del **antecedente de la investigación**, debo destacar lo manifestado en el Compendio sobre derechos laborales y sindicales. Estándares

Internacionales (2020), de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, se puede rescatar que todo trabajador tiene derecho de manera libre afiliarse a un sindicato que defiende mejor sus derechos, y desde esta organización puede ser beneficiado de la negociación colectiva, que es otro de los derechos laborales. Mediante este tipo de dialogo entre trabajadores y empleadores pueden solucionar sus pliegos de reclamos. Asimismo, como derecho sindical reconocen a la huelga, mediante ello lograr la atención de sus demandas e intereses.

En este mismo libro, se considera que los derechos laborales deben estar íntimamente ligadas al derecho al trabajo justo y equitativo. Que solo a través de la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga puede conseguirse mejoras en la gestión de los recursos humanos. (p.89).

Contando, los resultados de la guía de entrevista, el análisis documental y el antecedente de la investigación, se demuestra el **supuesto específico 2**, que no existe derechos sindicales en los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021.

De manera unánime los especialistas consultados, del análisis documental y antecedente de la investigación, se puede concluir que los trabajadores Cas, si tienen derecho y libertad a afiliarse o constituir organizaciones sindicales, a fin de lograr respeto a sus derechos y mejoras en sus condiciones laborales, mediante la negociación colectiva o huelga.

V.- CONCLUSIONES:

A partir de lo investigado, se ha concluido lo siguiente:

Primero: Se concluye, que se presentan vulneración de derechos laborales en los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021. Sus derechos son muy limitados a comparación de los regímenes 728 y 276, por ejemplo, no pueden solicitar aumento de remuneración, no pueden hacer carrera administrativa y entre otras diferencias. Todo ello, genera una desigualdad y discriminación que no debe permitirse tal como se señala en el artículo 2, inciso 2 de la Constitución Política del Perú, que todos somos iguales ante la ley y nadie debe ser discriminado por ninguna índole.

Segundo: Se concluye, que los beneficios sociales en los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021, son reducidos como muestra podemos indicar que no cuentan con CTS, no tienen gratificación equivalente a sueldo por año, no tienen derecho a asignación familiar, no tienen bono de escolaridad, no tienen estabilidad laboral y tampoco participación de utilidades.

Tercero: Se concluye, que los trabajadores CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, si tienen derecho y libertad a afiliarse o constituir organizaciones sindicales, a fin de lograr respeto a sus derechos y mejoras en sus condiciones laborales, mediante la negociación colectiva o la huelga. Este derecho está protegido en el Art. 1 inciso i) de la Ley 29849, Ley que trata sobre la eliminación progresiva del D.L. 1057 y otorga derechos laborales. Sin embargo, este derecho en la práctica no se cumple, dichos servidores ante el temor de represalias a ser despedidos no logran afiliarse a un sindicato.

VI.- RECOMENDACIONES:

A partir de lo investigado y concluido, se recomienda lo siguiente:

Primero: Se recomienda, que desde el Poder Ejecutivo se trabaje un proyecto de Ley que propone la eliminación total del CAS, y los miles de trabajadores de este régimen pasen progresivamente a otros regímenes laborales como al 728, donde se respeten y garantizan sus derechos y cuenten con mejores beneficios, sin que haya desigualdad ni discriminación.

Segundo: Se recomienda, que mediante una ley debe brindarse una mayor competencia o fortalecerse a SERVIR, como ente encargado de la gestión de recursos humanos en el sector público, a fin de que puede implementar en el menor plazo posible un solo régimen laboral en el Estado, con beneficios laborales justos y que ninguna institución puede ser excluido de esta implementación, como sucede actualmente.

Tercero: Se recomienda, que tanto SERVIR y SUNAFIL pueden tener una función más efectiva en la supervisión y cumplimiento de las leyes y normas en el sector público en cuanto a la libertad de afiliarse o constituir organizaciones sindicales para los trabajadores CAS, sin que haya represalias por el empleador.

REFERENCIAS:

- Abanto, C. (2011). La Regulación del Régimen Pensionario en el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) en Diálogo con la Jurisprudencia, N.º 153, junio, 2011. Lima, Perú
- Acuña, J. (2018). Convencionalización de la Contratación Administrativa de Servicios. Lima, Perú.
- Apaza, P. (2020). ¿Régimen Cas porqué debe ser eliminado? Artículo Enfoque Derecho. Lima, Perú.
- Arce, E. (2006). Estabilidad Laboral y Contratos Especiales”, en Primer Cuaderno de Trabajo del Departamento Académico de Derecho de la PUCP. Lima, Perú.
- Ariza, A. (2019). Principales formas de vulneración de los derechos laborales en Colombia efectos generales previsibles en la economía. Colombia.
- Almada, C. (2016). La protección del derecho al trabajo digno: entre el garantismo y la flexibilidad. Barcelona, España.
- Céspedes, M. (2019). La vulneración de derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte. Lima, Perú.
- Condezo, M. (2012). Vulneración de derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios. Lima, Perú.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2020). Derechos laborales y sindicales. Estándares Interamericanos. San José, Costa Rica.
- Chanamé, J. (2021). Lo que debes saber sobre el régimen CAS. Opinión en Ipderecho.pe. Lima, Perú.
- Decreto Legislativo N°1057. (2008). Ley de Contrato Administrativo de Servicios. Lima, Perú.
- Decreto Legislativo 728. (2021). Ley de productividad y competitividad laboral.
<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0081/tuo-decreto-legislativo-728-reglamento.pdf> Lima, Perú
- Gonzales, E. (2020). La vulneración de los derechos laborales en la contratación administrativa de servicios – CAS Essalud. Lima, Perú.

- Ley N° 29849. (2012). Ley de eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057. Lima, Perú.
- Ley N° 29497. (2010). Nueva Ley Procesal de Trabajo. Lima, El Peruano. Lima, Perú.
- Ley N° 30057. (2013). Ley del Servicio Civil. El peruano. Lima, Perú.
- Ley N° 36636. (1996). Ley Procesal de Trabajo. El peruano. Lima, Perú.
- Montoya, L. (2019). Los principios en el derecho al trabajo en la jurisprudencia nacional. Lima, Perú.
- Nava, L. (2019). Manual de derecho laboral. Lima, Perú.
- Neves Mujica, J. (2010). Principales Objeciones al Contrato Administrativo de Servicios. Foro Jurídico, N° 10 Pucp, 246.Lima, Perú.
- Neves Mujica, J. (2009). Introducción al Derecho del Trabajo. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica. Lima, Perú.
- Oblea, M. (2021). Vulneración al principio de igualdad ante la Ley en trabajadores del régimen 728 y CAS del Poder Judicial de Tumbes. Perú.
- Paredes, J. (2020). La estabilidad laboral en el Perú. Lima, Perú.
- Paucar, H. (2018). La contratación administrativa de servicios (CAS) y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del sector público - 2018. Lima, Perú.
- Pérez, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. CIENCIA ergo-sum, Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva, p. 121-133.Lima, Perú.
- Salas, L. (2014). El contrato de servicio administrativo y la satisfacción laboral. Madrid, España: Universidad Complutense de Madrid.
- San Martín, F. (2017). Régimen Jurídico del personal laboral en la Administración Pública. La reestructuración del Servicio Andaluz de Empleo. Sevilla, España.
- Summers, R. (2017). La estabilidad laboral y la rigidez laboral: dos aberraciones en la política pública peruana. Lima, Perú.
- Su Lay, C (2019). Informe Técnico No 988 -2019-SERVIR/GPGSC, sobre la posibilidad de afiliar a una organización sindical a servidores contratados bajo el régimen del Decreto legislativo 1057 y locadores de servicios. Lima, Perú.

- Vargas, C. (2012). La negociabilidad de los derechos laborales: un análisis económico. *Ecos de Economía*, p. 7-27. Lima, Perú.
- Zavala, L. (2018). La regla de derecho debe prevalecer sobre el principio jurídico laboral, análisis del contrato administrativo de servicios. Lima, Perú.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: SIVIRICHI ANAMPA, MARÍA FELICIA

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES /ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Vulneración de derechos laborales en los trabajadores del Régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021.
PROBLEMA GENERAL	¿Qué tipo de vulneración de derechos laborales se realizan a los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021?
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	PE 1: ¿Cuáles son los beneficios sociales vulnerados a los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021? PE 2: ¿si los sindicatos cuentan con trabajadores afiliados de la condición CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021?
OBJETIVO GENERAL	Analizar el tipo de vulneración de derechos laborales que se realizan a los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021

METODO	
DISEÑO DE LA INVESTIGACION	<p>Enfoque: cualitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Tipo de estudio: básico</p> <p>Nivel de investigación: descriptivo</p>
METODO DE MUESTREO	<p>Participantes:</p> <p>Sujetos participantes: 10 Abogados especialistas en Derecho laboral de Lima Metropolitana.</p>
PLAN DE ANÁLISIS Y TRAYECTORIA METODOLOGICA	<p>Técnica e instrumento de recolección de datos</p> <p>Técnica: entrevista y análisis documental</p> <p>Instrumento: guía de entrevista y revisión documental</p>
ANALISIS CUALITATIVO DE DATOS	<p>Análisis atlas ti 8 (programa para codificar las respuestas que ha obtenido en las entrevistas).</p>

GUÍA DE ENTREVISTA

Vulneración de derechos laborales en los trabajadores del Régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021.

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto al tema de la vulneración de derechos laborales en los trabajadores del Régimen CAS en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021.

Para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado:

Cargo:

Institución:

OBJETIVO GENERAL

Analizar el tipo de vulneración de derechos laborales que se realizan a los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021

- 1. En su opinión ¿Considera usted que existe vulneración de derechos laborales en los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021? Explique:**

- 2. En su opinión ¿Considera usted que, a comparación de otros regímenes, los derechos laborales son limitados de los trabajadores del régimen CAS? Explique:**

3. En su opinión ¿Debe existir la modalidad CAS en los trabajadores del del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao?

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar los beneficios sociales vulnerados a los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021

4. En su opinión ¿Cuáles son los beneficios laborales que tienen los trabajadores del Régimen CAS?
5. En su opinión ¿Considera usted que se reconoce la compensación por el tiempo de servicio en los trabajadores del Régimen CAS? Explique:
6. En su opinión ¿Considera usted que se reconoce las gratificaciones en los trabajadores del Régimen CAS? Explique:

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Establecer cuál es el nivel de derechos sindicales en los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021

7. En su opinión ¿Cree usted que los trabajadores del Régimen CAS tienen derecho a afiliarse a los sindicatos del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao?

8. En su opinión ¿considera usted que los contratos CAS vulneran derechos constitucionales abalados por la Constitución Política del Perú?

9. En su opinión ¿cuáles son los efectos de no sindicalizarse de los trabajadores CAS del Hospital Nacional Sabogal Sologuren?

FIRMA	SELLO

ANEXO 03

Validación del instrumento de recolección de datos

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- a. Apellidos y Nombres: Mgtr. VILELA APON ROLANDO JAVIER
- b. Cargo e institución donde labora: DOCENTE DE LA UCV
- c. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
- d. Autor(A) de Instrumento: Sivirichi Anampa, María Felicia

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	Este 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

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

95%



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI: 42301468 TELF: 947119375

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

III. DATOS GENERALES

- a. Apellidos y Nombres: Mgtr. LATORRE GUERRERO ANGEL FERNANDO
- b. Cargo e institución donde labora: DOCENTE DE LA UCV
- c. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
- d. Autor(A) de Instrumento: Sivirichi Anampa, María Felicia

IV. 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	Este 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

90%



IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI: 09961844 TELF: 980758944

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- a. Apellidos y Nombres: Dr. LAOS JARAMILLO ENRIQUE JORDAN
- b. Cargo e institución donde labora: DOCENTE DE LA UCV
- c. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
- d. Autor(A) de Instrumento: MARIA FELICIA SIVIRICHI ANAMPA

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	Este 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			

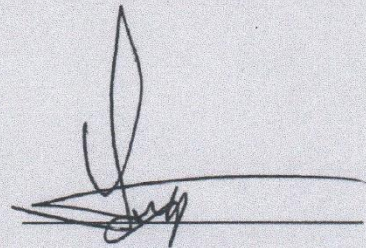
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

85%



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI: TELF: 997201314

09911151


Enrique Jordán Laos Jaramillo
 ABOGADO DE LIMA
 Registro CAL 45000
 Dr. en Derecho

GUÍA DE ENTREVISTA 1

DIRIGIDO A ABOGADOS ESPECIALIZADOS EN LA MATERIA LABORAL

TÍTULO:

Vulneración de derechos laborales en los trabajadores del Régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021.

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto al tema de la vulneración de derechos laborales en los trabajadores del Régimen CAS en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021.

Para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado: GARCIA ROJAS MORETO

Cargo: ABOGADO

Entidad: ESTUDIO JURÍDICO

OBJETIVO GENERAL

Analizar el tipo de vulneración de derechos laborales que se realizan a los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021

- 1. En su opinión ¿Considera usted que existe vulneración de los derechos laborales en los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021? Explique:**

Existe vulneración de los derechos laborales, no se cumple con la lógica de la carrera administrativa ni el sistema único de remuneraciones, además existe una desigualdad en la aplicación de escalas salariales en el régimen CAS.

El CAS es el régimen que goza de menos beneficios laborales sin que exista verdaderamente una justificación para dicho caso.

2. En su opinión ¿Considera usted que, a comparación de otros regímenes, los derechos laborales son limitados de los trabajadores del régimen CAS? Explique:

El régimen CAS no cumple con ninguno de los pilares del modelo weberiano ni mucho menos apunta a una verdadera modernización del Estado, por lo que no responde a una lógica de carrera administrativa ni sistema único de remuneraciones.

3. En su opinión ¿Debe existir la modalidad CAS en los trabajadores del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao?

NO según la ley 27056, ley de creación de ESSALUD, el ingreso del personal debe ser bajo el D.L. 728, sin embargo, la entidad vulnera su propia ley, al realizar contratos del personal con otras modalidades como es el CAS.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar los beneficios sociales vulnerados a los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021

4. En su opinión ¿Cuáles son los beneficios laborales que tienen los trabajadores del Régimen CAS? Explique:

Los beneficios laborales en los trabajadores CAS son limitados en comparación con otros regímenes laborales que existe actualmente en ESSALUD, el trabajador CAS que es de D.L 1057 solo cuentan con los siguientes beneficios:

- a) Vacaciones remuneradas
- b) Aguinaldo por fiestas patrias y navidad el monto de 300.00 soles.
- c) Descanso semanal obligatorio.

5. En su opinión ¿Considera usted que se reconoce la compensación por el tiempo de servicio en los trabajadores del Régimen CAS? Explique:

En el régimen CAS no se reconoce compensación por tiempo de servicios, por tales motivos la entidad prefiere contratar por esta modalidad, porque les fácil y sin reconocimiento a los trabajadores vulneran sus derechos, en comparación de otros regímenes laborales como el 728 que si se les reconoce el CTS.

6. En su opinión ¿Considera usted que se reconoce las gratificaciones en los trabajadores del Régimen CAS? Explique:

NO se reconoce las gratificaciones en los trabajadores CAS, solo es aplicable el aguinaldo valor de 300.00 soles en fiestas patrias y navidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Establecer cuál es el nivel de derechos sindicales en los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021

7. En su opinión ¿Cree usted que los trabajadores del Régimen CAS tienen derecho a afiliarse a los sindicatos del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao?

Si, pero es limitante su participación en huelgas y protestas, ya que está en riesgo su trabajo, el empleador puede tomar represalias con el trabajador por que la ley no le protege contra el despido arbitrario.

8. En su opinión ¿considera usted que los contratos CAS vulneran derechos constitucionales abalados por la constitución política del Perú.

Si, vulnera los derechos constitucionales, igualdad de condiciones y la no discriminación.

No existen criterios razonables ni objetivos para establecer diferencias laborales entre los servidores CAS y los demás regímenes.

9. En su opinión ¿cuáles son los efectos de no sindicalizarse de los trabajadores CAS del Hospital Nacional Sabogal Sologuren?

Los efectos de no sindicalizarse podrían ser:

- A) No tendrían defensa de un sindicato en caso de despido o controversias.
- B) Fácil vulneración de sus derechos laborales
- C) Los beneficios son solo para afiliados.



MORETO GARCIA ROJAS
ABOGADO
REG. CAL. 85943

GUÍA DE ENTREVISTA 2

DIRIGIDO A ABOGADOS ESPECIALIZADOS EN LA MATERIA LABORAL

TÍTULO:

Vulneración de derechos laborales en los trabajadores del Régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021.

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto al tema de la vulneración de derechos laborales en los trabajadores del Régimen CAS en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021.

Para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado: SANDRO URDANIVIA SÁNCHEZ

Cargo: ABOGADO

Entidad: ESTUDIO JURÍDICO

OBJETIVO GENERAL

Analizar el tipo de vulneración de derechos laborales que se realizan a los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021

- 1. En su opinión ¿Considera usted que existe vulneración de los derechos laborales en los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021? Explique:**

Si, los derechos laborales son precarios, son restringidos a comparación de otros regímenes laborales como los 728,276.

2. **En su opinión ¿Considera usted que, a comparación de otros regímenes, los derechos laborales son limitados de los trabajadores del régimen CAS? Explique:**

No son equitativos, son hasta discriminatorios.

3. **En su opinión ¿Debe existir la modalidad CAS en los trabajadores del del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao?**

NO debe existir trabajadores bajo el régimen CAS en EsSalud, pues vulnera su propia ley de creación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar los beneficios sociales vulnerados a los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021

4. **En su opinión ¿Cuáles son los beneficios laborales que tienen los trabajadores del Régimen CAS? Explique:**

Los beneficios laborales son precarios, vulneran sus derechos.

5. **En su opinión ¿Considera usted que se reconoce la compensación por el tiempo de servicio en los trabajadores del Régimen CAS? Explique:**

No tienen CTS los trabajadores CAS.

6. **En su opinión ¿Considera usted que se reconoce las gratificaciones en los trabajadores del Régimen CAS? Explique:**

No es gratificación es un aguinaldo de 300 soles.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Establecer cuál es el nivel de derechos sindicales en los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021

7. En su opinión ¿Cree usted que los trabajadores del Régimen CAS tienen derecho a afiliarse a los sindicatos del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao?

En la práctica si se da, pero ante cualquier evento que pudiera suceder con el trabajador CAS no hay nadie que asuma su defensa.

8. En su opinión ¿considera usted que los contratos CAS vulneran derechos constitucionales abalados por la constitución política del Perú.

Si vulnera, sobre todo el derecho a la igualdad de oportunidades y al trabajo digno.

9. En su opinión ¿cuáles son los efectos de no sindicalizarse de los trabajadores CAS del Hospital Nacional Sabogal Sologuren?

Desprotección al trabajador, hay abuso laboral a los CAS.

	
FIRMA	SELLO

GUÍA DE ENTREVISTA 3

DIRIGIDO A ABOGADOS ESPECIALIZADOS EN LA MATERIA LABORAL

TÍTULO:

Vulneración de derechos laborales en los trabajadores del Régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021.

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto al tema de la vulneración de derechos laborales en los trabajadores del Régimen CAS en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021.

Para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado: QUISPE RIVEROS TULA

Cargo: ABOGADA

Entidad: ESTUDIO JURÍDICO

OBJETIVO GENERAL

Analizar el tipo de vulneración de derechos laborales que se realizan a los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021

- 1. En su opinión ¿Considera usted que existe vulneración de los derechos laborales en los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021? Explique:**

Sí existe vulneración en los derechos laborales del régimen 1057(CAS) en el HNASS. El artículo 5 de la Ley Marco del Empleo Público Ley N.28175, establece que el ingreso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por Grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades.

2. En su opinión ¿Considera usted que, a comparación de otros regímenes, los derechos laborales son limitados de los trabajadores del régimen CAS? Explique:

Si son limitados los derechos laborales de los trabajadores del régimen 1057(CAS). por lo siguiente: no tienen un sueldo por vacaciones. no tienen un sueldo de gratificación por los meses de Julio y diciembre como los 728, sólo tienen un aguinaldo de 300 soles, no se encuentran en planilla ni mucho menos reciben una CTS.

3. En su opinión ¿Debe existir la modalidad CAS en los trabajadores del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao?

NO debe existir la modalidad CAS en los trabajadores del HNASSS por lo explicado en la respuesta de la primera pregunta. todos deben tener los mismos derechos en el empleo público y estar en un régimen de igualdad de oportunidades

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar los beneficios sociales vulnerados a los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021

4. En su opinión ¿Cuáles son los beneficios laborales que tienen los trabajadores del Régimen CAS? Explique:

Los únicos beneficios laborales del régimen 1057(CAS) son los siguientes:30 días de vacaciones pagadas al final del mes y un aguinaldo de 300 soles en los meses de Julio y diciembre, como también derecho a atenderse en EsSalud.

5. En su opinión ¿Considera usted que se reconoce la compensación por el tiempo de servicio en los trabajadores del Régimen CAS? Explique:

Negativo. no se reconoce la CTS en los trabajadores del régimen 1057(CAS) por el motivo de no estar en planilla y por ser un régimen abusivo y precario que va en contra de los derechos laborales en el empleo público.

6. En su opinión ¿Considera usted que se reconoce las gratificaciones en los trabajadores del Régimen CAS? Explique:

No se reconoce las gratificaciones en los trabajadores del régimen 1057(CAS) pues sólo reciben un aguinaldo de 300 soles que les depositan junto a su pago del mes, a diferencia de los otros regímenes como 728, 276, que reciben su gratificación de un sueldo y les depositan antes de la quincena de los meses de Julio y diciembre.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Establecer cuál es el nivel de derechos sindicales en los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021

7. En su opinión ¿Cree usted que los trabajadores del Régimen CAS tienen derecho a afiliarse a los sindicatos del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao?

Sí tienen derecho a afiliarse a los sindicatos del HNASS y muchos trabajadores del régimen 1057(CAS) están inscritos, y como también muchos no están afiliados.

8. En su opinión ¿considera usted que los contratos CAS vulneran derechos constitucionales abalados por la constitución política del Perú.

Definitivamente los contratos CAS vulneran los derechos constitucionales abalados por la constitución política del Perú. Por todo lo explicado en las anteriores preguntas.

9. En su opinión ¿cuáles son los efectos de no sindicalizarse de los trabajadores CAS del Hospital Nacional Sabogal Sologuren?

El no sindicalizarse un trabajador del régimen 1057(CAS) trae como efecto las injusticias y posibles despidos arbitrarios que puedan recibir dichos trabajadores. pues como sabemos todo sindicato vela por los derechos de sus afiliados y los respalda ante cualquier eventualidad.



Quispe Riveros Tula
ABOGADA
Reg. C.A.J. N° 2631

GUÍA DE ENTREVISTA 4

DIRIGIDO A ABOGADOS ESPECIALIZADOS EN LA MATERIA LABORAL

TÍTULO:

Vulneración de derechos laborales en los trabajadores del Régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021.

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto al tema de la vulneración de derechos laborales en los trabajadores del Régimen CAS en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021.

Para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado: Richard Quispe Riveros

Cargo: Abogado

Institución: Consultorio Jurídico Independiente

OBJETIVO GENERAL

Analizar el tipo de vulneración de derechos laborales que se realizan a los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021

- 1. En su opinión ¿Considera usted que existe vulneración de derechos laborales en los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021? Explique:**

Si existe Vulneración de derechos laborales en los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Sabogal:

La vulneración del principio de igualdad y dignidad, genera una situación de desigualdad dentro del mismo, contraviniendo el artículo 22 de la Constitución. Como un ejemplo podemos citar el derecho negado para los trabajadores CAS el de la Compensación de Tiempo de Servicios (CTS), siendo más relevante ello si entendemos que la finalidad de la CTS es cubrir las

contingencias que originan el cese del trabajador y por el tiempo que se encuentre desempleado.

2. **En su opinión ¿Considera usted que, a comparación de otros regímenes, los derechos laborales son limitados de los trabajadores del régimen CAS? Explique:**

Los derechos laborales de los Trabajadores CAS si son limitados en Comparación con otros regímenes como la 276 y la 728.

Un trabajador CAS: no cuenta con estabilidad laboral, participar de utilidades, no cuenta con pago por escolaridad, no existe línea de carrera.

3. **En su opinión ¿Debe existir la modalidad CAS en los trabajadores del del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao?**

El contrato de trabajo bajo la modalidad CAS no debe existir debe ser erradicado ya que hay una total discriminación laboral entre trabajadores por pertenecer a otros regímenes laborales.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar los beneficios sociales vulnerados a los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021

4. **En su opinión ¿Cuáles son los beneficios laborales que tienen los trabajadores del Régimen CAS? Explique:**

Los beneficios laborales que tienen los trabajadores Cas son:

Descanso pre y post natal, vacaciones remuneradas, aguinaldo por fiestas patrias, libertad sindical.

5. **En su opinión ¿Considera usted que se reconoce la compensación por el tiempo de servicio en los trabajadores del Régimen CAS? Explique:**

No reconoce el pago por Compensación por tiempo de Servicio (CTS), porque es un contrato que no tiene este beneficio.

6. **En su opinión ¿Considera usted que se reconoce las gratificaciones en los trabajadores del Régimen CAS? Explique:**

Si algunos beneficios como, recibir aguinaldo por fiestas patrias y navidad conforme a los montos establecidos en las leyes anuales de presupuesto del sector público.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Establecer cuál es el nivel de derechos sindicales en los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021

7. En su opinión ¿Cree usted que los trabajadores del Régimen CAS tienen derecho a afiliarse a los sindicatos del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao?


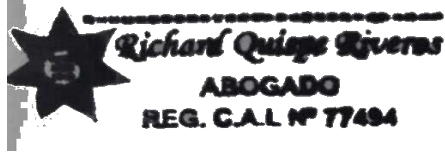
Los trabajadores CAS del Hospital Sabogal si tiene derecho de afiliarse a un sindicato ya que es un derecho consagrado en la constitución.

8. En su opinión ¿considera usted que los contratos CAS vulneran derechos constitucionales abalados por la constitución política del Perú.

El contrato CAS si vulneran los derechos constitucionales ya que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la Ley, nadie puede ser discriminado.

9. En su opinión ¿cuáles son los efectos de no sindicalizarse de los trabajadores CAS del Hospital Nacional Sabogal Sologuren?

Los efectos de no sindicalizarse de los trabajadores CAS en el Hospital Sabogal en mi opinión no surge ningún efecto ya que los dirigentes sindicales no priorizan la lucha para la erradicación de los trabajadores CAS, utilizan su fuerza colectiva para negociar mejores remuneraciones, pensiones de jubilación, vacaciones entre otros solo para sus beneficios como trabajadores 728 y 276.

	
FIRMA	SELLO

GUÍA DE ENTREVISTA 5

DIRIGIDO A ABOGADOS ESPECIALIZADOS EN LA MATERIA LABORAL

TÍTULO:

Vulneración de derechos laborales en los trabajadores del Régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021.

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto al tema de la vulneración de derechos laborales en los trabajadores del Régimen CAS en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021.

Para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado: VARILLAS ORDOÑEZ ROSA PETRONILA

Cargo: ABOGADA CORD. UNIDAD FUNCIONAL DE DIÁLOGO LABORAL

Entidad: TRABAJA EN MINSA

OBJETIVO GENERAL

Analizar el tipo de vulneración de derechos laborales que se realizan a los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021

- 1. En su opinión ¿Considera usted que existe vulneración de los derechos laborales en los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021? Explique:**

Si, existe vulneración de derechos laborales, los trabajadores CAS tienen derechos restringidos a comparación de los trabajadores que se encuentran bajo otros regímenes laborales como los 728, configurándose una discriminación laboral que es permanente a los CAS

2. En su opinión ¿Considera usted que, a comparación de otros regímenes, los derechos laborales son limitados de los trabajadores del régimen CAS? Explique:

Si, como señalé son restringidos o limitados. Para empezar, si uno revisa a la primera modificatoria del Decreto Legislativo N° 1057, mediante ley 29849 en el año 2012, que reconoce derechos a los trabajadores CAS, podrá ver que todo ese listado de derechos no estaba contemplado en su origen en el Decreto Legislativo N° 1057, que data del 2008. Por cerca de 4 años los CAS no tenían derecho a la jornada máxima de 8 horas, al descanso semanal obligatorio, al aguinaldo a fiestas patrias y navidad, a las vacaciones trucas, a la licencia por maternidad, a la seguridad y salud en el trabajo, a afiliarse a un régimen de pensiones o a afiliarse a ESSALUD, y tener derecho a la libertad sindical, entre otros. Es decir, el CAS inicialmente estaba cercenado de derechos laborales, éstos se lograron gracias a jornadas de lucha de los trabajadores que pidieron su derogatoria y en ese momento solo alcanzaron modificatoria, pero fue parte de un avance en la recuperación de derechos laborales.

Ahora si comparamos el CAS con los regímenes laborales del 728 y 276, podemos ver que esos regímenes otorgan más estabilidad laboral a sus trabajadores, lo cual permite que los trabajadores puedan ejercer libremente su derecho a la libertad sindical. En el caso de los CAS a pesar del reconocimiento legal del derecho, pasa lo contrario. Al ser contratos temporales siempre, entonces hay temor en afiliarse debido a que puedan ejercerse represalias con el corte de contrato o su no renovación, perdiendo su derecho al trabajo, asimismo, otros derechos que no gozan los CAS es el derecho a las gratificaciones y CTS que, si lo tienen los del DL 728, entre otros.

3. En su opinión ¿Debe existir la modalidad CAS en los trabajadores del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao?

Considero que no debe existir el régimen CAS y todos los trabajadores deben pasar a ser del DL 276 o 728, ni en el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao ni en ninguna entidad del Estado.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar los beneficios sociales vulnerados a los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021

4. En su opinión ¿Cuáles son los beneficios laborales que tienen los trabajadores del Régimen CAS? Explique:

Los beneficios laborales de los trabajadores CAS son los que establece el Decreto Legislativo N° 1057 con los que se incorporaron mediante la modificatoria de la ley 29849.

5. En su opinión ¿Considera usted que se reconoce la compensación por el tiempo de servicio en los trabajadores del Régimen CAS? Explique:

NO, los trabajadores CAS no tienen derecho a la compensación por tiempo de servicio – CTS, porque legalmente no está reconocido.

6. En su opinión ¿Considera usted que se reconoce las gratificaciones en los trabajadores del Régimen CAS? Explique:

NO, los trabajadores CAS no tienen derecho a las gratificaciones, porque legalmente no está reconocido

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Establecer cuál es el nivel de derechos sindicales en los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021

7. En su opinión ¿Cree usted que los trabajadores del Régimen CAS tienen derecho a afiliarse a los sindicatos del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao?

SI, tienen derecho a la afiliación sindical como se establece en el artículo 2° de la ley 29849, que modifica el Decreto Legislativo N° 1057 en el literal i) del artículo 6° señalan que tienen derecho “A la libertad sindical (...)”.

8. En su opinión ¿considera usted que los contratos CAS vulneran derechos constitucionales abalados por la constitución política del Perú.

Si, vulnera derechos fundamentales de la constitución como la igualdad ante la ley, el derecho al trabajo y a la libertad sindical.

9. En su opinión ¿cuáles son los efectos de no sindicalizarse de los trabajadores CAS del Hospital Nacional Sabogal Sologuren?

La no sindicalización permite que el trabajador responda solo por si mismo, que no cuente con ningún apoyo a nivel de los trabajadores para hacer frente a actos de abuso laboral o para reclamar el cumplimiento de sus justos derechos. La sindicalización es inherente a los trabajadores, permite la solidaridad y el trabajo conjunto por conseguir mejores condiciones laborales que se expresan en mejores condiciones de vida.



.....
Rosa Petronila Varillas Ordoñez

ABOGADA

Reg. C.A.L. N° 73662

GUÍA DE ENTREVISTA 6

DIRIGIDO A ABOGADOS ESPECIALIZADOS EN LA MATERIA LABORAL

TÍTULO:

Vulneración de derechos laborales en los trabajadores del Régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021.

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto al tema de la vulneración de derechos laborales en los trabajadores del Régimen CAS en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021.

Para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado: WALTER VARGAS DÍAZ

Cargo: ABOGADO ASESOR DE DESPACHO CONGRESAL

Entidad: CONGRESO DE LA REPÚBLICA

OBJETIVO GENERAL

Analizar el tipo de vulneración de derechos laborales que se realizan a los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021

- 1. En su opinión ¿Considera usted que existe vulneración de los derechos laborales en los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021? Explique:**

Si, existe vulneración de derechos laborales en los trabajadores CAS del HNASS del callao, porque el régimen CAS es discriminatorio en sí mismo, tiene

menos derechos y beneficios sociolaborales que los trabajadores de otros regímenes laborales generales que laboran en dicho establecimiento de salud.

2. En su opinión ¿Considera usted que, a comparación de otros regímenes, los derechos laborales son limitados de los trabajadores del régimen CAS? Explique:

Si, por ejemplo, los trabajadores CAS no tiene derecho a la compensación por tiempo de servicios, ni reciben gratificaciones; tampoco perciben bonificación de escolaridad, y no tienen estabilidad laboral ya que los contratos son temporales.

3. En su opinión ¿Debe existir la modalidad CAS en los trabajadores del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao?

No, en general la modalidad CAS debe ser reemplazada por contratos dentro de los regímenes generales ya existentes en el sector público: 728 y 276.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar los beneficios sociales vulnerados a los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021

4. En su opinión ¿Cuáles son los beneficios laborales que tienen los trabajadores del Régimen CAS? Explique:

Derecho a la remuneración mínima, jornada laboral de 8 horas, vacaciones remuneradas de 30 días, derecho a licencia, derecho a la libertad sindical, derecho a afiliarse a EsSalud y régimen de pensiones.

5. En su opinión ¿Considera usted que se reconoce la compensación por el tiempo de servicio en los trabajadores del Régimen CAS? Explique:

No se reconoce la CTS en el régimen CAS.

6. En su opinión ¿Considera usted que se reconoce las gratificaciones en los trabajadores del Régimen CAS? Explique:

No se reconoce las gratificaciones en el régimen CAS, solo aguinaldos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Establecer cuál es el nivel de derechos sindicales en los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021

7. En su opinión ¿Cree usted que los trabajadores del Régimen CAS tienen derecho a afiliarse a los sindicatos del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao?

Los trabajadores CAS sí tienen derecho a afiliarse a los sindicatos, según la constitución y las leyes.

8. En su opinión ¿considera usted que los contratos CAS vulneran derechos constitucionales abalados por la constitución política del Perú.

Se vulnera el derecho a la no discriminación y a la igualdad laboral.

9. En su opinión ¿cuáles son los efectos de no sindicalizarse de los trabajadores CAS del Hospital Nacional Sabogal Sologuren?

No sindicalizarse puede traer efectos en debilitar la exigencia de sus derechos de los trabajadores, por ejemplo, no se podría ejercer el derecho a la negociación colectiva; tampoco se podrían buscar soluciones colectivas a la problemática de los trabajadores.



.....
Walter Fernando Vargas Diaz
ABOGADO
Reg. C.A.L. N° 82913

GUÍA DE ENTREVISTA 7

DIRIGIDO A ABOGADOS ESPECIALIZADOS EN LA MATERIA LABORAL

TÍTULO:

Vulneración de derechos laborales en los trabajadores del Régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021.

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto al tema de la vulneración de derechos laborales en los trabajadores del Régimen CAS en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021.

Para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado: KELVIN ARTURO ALEJOS SILVA

Cargo: ABOGADO

Entidad: ESTUDIO JURÍDICO

OBJETIVO GENERAL

Analizar el tipo de vulneración de derechos laborales que se realizan a los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021

- 1. En su opinión ¿Considera usted que existe vulneración de los derechos laborales en los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021? Explique:**

Si hay violación de los derechos fundamentales como el derecho a la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley en derecho, y no a la discriminación en materia de relaciones laborales en el art. 26 de la constitución política,

el derecho a la igualdad en el art. 2, el derecho de la dignidad en relación al trabajo, todo ello nos indica que no puede haber regímenes laborales diferenciales de derechos disminuidos como es de los trabajadores CAS.

2. En su opinión ¿Considera usted que, a comparación de otros regímenes, los derechos laborales son limitados de los trabajadores del régimen CAS? Explique:

Si, el decreto legislativo 1057 tiene determinados derechos que son limitados, que son menores del régimen laboral de 276 y del régimen laboral 728, y del régimen laboral 30057 régimen de servir, todos esos regímenes laborales tienen derechos mayores, los trabajadores CAS del D.L 1057 tienen derechos acortados, son unos cuantos, hasta antes de la ley 31131 había una mayor precariedad porque eran contratos de duración determinada pero ahora con la nueva ley, con el tamiz que ha hecho el tribunal constitucional han quedado convertidos esos contratos a contratos indeterminados, ósea se ve que algo se a avanzado, pero sigue habiendo una discriminación que se tiene que ser corregida.

3. En su opinión ¿Debe existir la modalidad CAS en los trabajadores del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao?

El CAS debiera llegar a un suscrito únicamente al 10 o 15°° de los trabajadores de una entidad estatal para que las autoridades que lleguen puedan contratar trabajadores de forma flexible sin necesidad de pasar por concurso, y someterse a una serie de reglas como son todos los regímenes laborales, y de esta manera las nuevas autoridades que vengan tengan la flexibilidad de contratar digamos unos 10 °/° de los trabajadores puedan seguir siendo CAS, es decir trabajadores de confianza ello está prevista en la ley, pero es demasiada acotada, y se ve que esos son para ciertos determinados cargos, yo creo que a los nuevos gobiernos se debería dar esa libertad de poder contratar una cierta porción de personal, pero que haya la posibilidad de que las nuevas autoridades puedan contratar a cierto número de trabajadores con menos formalidad pero con mayores derechos que no sean trabajadores que no sigan teniendo un tratamiento de derechos diferenciados del resto de trabajadores.

Ósea el régimen CAS reconvertido repotenciado, podría seguir existiendo digamos que para un 5°° de los trabajadores de la administración pública.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar los beneficios sociales vulnerados a los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021

4. En su opinión ¿Cuáles son los beneficios laborales que tienen los trabajadores del Régimen CAS? Explique:

En el D.L 1057 y en las sucesivas reformas que ha habido, tienen derecho a una remuneración mínima, tienen vacaciones, tienen gratificaciones, solo ello, pero no tienen una carrera administrativa que debería ver, y el principal problema es que no existe una verdadera carrera administrativa a la que puedan ingresar todos los trabajadores del servicio del estado con regímenes con derechos resarcidos, con derechos similares.

Si hubiera una buena ley del servicio civil hechos claros, con derecho de ascenso de estabilidad en el trabajo con buenas remuneraciones sería diferente en este caso, y lo que sucede es que hay muy baja presión tributaria para las empresas, las empresas, mineras se llevan millones y millones de soles solo por sacar los minerales del país y tienen una presión tributaria muy leve y ello no pasa de 15°° y debería ser mayor, entonces si quieren tener una buena administración pública con malos salarios eso no puede ser y ello no sucede en ningún sitio, es un problema político de trasfondo donde no quieren tocar el bolsillo a las empresas, pero si tocan el bolsillo a los trabajadores sin ningún inconveniente.

5. En su opinión ¿Considera usted que se reconoce la compensación por el tiempo de servicio en los trabajadores del Régimen CAS? Explique:

No, porque la compensación por tiempo de servicio ni siquiera está reconocida para el 276, ojalá fuera que si se le reconociera.

6. En su opinión ¿Considera usted que se reconoce las gratificaciones en los trabajadores del Régimen CAS? Explique:

No se le reconoce, solo se da aguinaldo de la suma de 300 soles.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Establecer cuál es el nivel de derechos sindicales en los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021

7. En su opinión ¿Cree usted que los trabajadores del Régimen CAS tienen derecho a afiliarse a los sindicatos del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao?

Si tienen derecho pero que ese derecho se ha convertido en algo efectivo, a partir de la ley 31131, que convierte los contratos en contratos a tiempo indeterminado y de esa manera el trabajador CAS tiene mayor seguridad para afiliarse a un sindicato hasta antes de tal ley un trabajador CAS que se afiliaba a un sindicato podía ser despedido inmediatamente incumpliendo un despido antisindical con la simple terminación de un plazo de contrato.

8. En su opinión ¿considera usted que los contratos CAS vulneran derechos constitucionales abalados por la constitución política del Perú.

Si, claro el Art. 2 del derecho de igualdad de los ciudadanos ante la ley, el Art. 26 al derecho a la igualdad y no discriminación en materia de relaciones laborales, y la dignidad del trabajador, esos son los tres derechos que el contrato CAS vulnera.

9. En su opinión ¿cuáles son los efectos de no sindicalizarse de los trabajadores CAS del Hospital Nacional Sabogal Sologuren?

Sea de cualquier régimen laboral el hecho que no esté sindicalizado significa que el trabajador individualmente tiene que enfrentarse a su empleador y no lo hagan caso, si incluso habiendo sindicalizado tampoco le hacen caso, imagínese individualmente poca probabilidad, entonces el que no se sindicalice el trabajador CAS al igual que cualquier trabajador que trabaja bajo una relación de dependencia lo hace más débil más indemne frente al poder que tiene el empleador, el poder de despedirlo, sancionarlo, amonestarlo, hostilizarlo, no reconocerlo su derecho de una mejora de su condición de vida y de trabajo, la única manera que tiene es hacerlo a través de la sindicalización.

	
FIRMA	SELLO

GUÍA DE ENTREVISTA 8

DIRIGIDO A ABOGADOS ESPECIALIZADOS EN LA MATERIA LABORAL

TÍTULO:

Vulneración de derechos laborales en los trabajadores del Régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021.

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto al tema de la vulneración de derechos laborales en los trabajadores del Régimen CAS en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021.

Para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado: FLOR DE MARIA TUCTO TARAZONA

Cargo: Abogada

Institución: Independiente

OBJETIVO GENERAL

Analizar el tipo de vulneración de derechos laborales que se realizan a los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021

- 1. En su opinión ¿Considera usted que existe vulneración de derechos laborales en los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021?**

Explique:

Con fecha 27 de junio del 2008 el Poder Ejecutivo dicta el Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación, para lo cual utiliza las facultades delegadas mediante la Ley 29157 para legislar en el marco del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos, orientada al fortalecimiento institucional y modernización del Estado. El

artículo primero de la norma establecía como finalidad regular el régimen especial de contratación administrativa de servicios, con objeto de garantizar los principios de mérito, capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública.

“El contrato administrativo de servicios es un régimen especial de contratación laboral que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera subordinada; rigiéndose por normas especiales y confiriendo únicamente los beneficios y las obligaciones inherentes al régimen especial”.

Este tipo de contratación especial y su implementación no encuentra justificación legal ni práctica, ha provocado muchas situaciones de injusticia, trato desigual y discriminación, considerando que no solo es un tema de aplicación legal, sino de afectación de derechos constitucionales, vulneración de principios y derechos fundamentales, lo que ha motivado esta investigación

2. En su opinión ¿Considera usted que, a comparación de otros regímenes, los derechos laborales son limitados de los trabajadores del régimen CAS? Explique:

Si, son limitados los derechos laborales del régimen CAS por cuanto no hay progresión y no se hace carrera en este régimen sin embargo contiene un tratamiento discriminatorio porque dicho régimen otorga menos beneficios y derechos laborales que el otro régimen laboral público, pese a que se desempeñan idénticas funciones, cargos y ocupaciones para un mismo empleado.

3. En su opinión ¿Debe existir la modalidad CAS en los trabajadores del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao?

Lo que se debe implementar es el tránsito a la Ley del servicio civil, así tener un único régimen y el ingreso será por mérito propio y los sueldos estarán acorde a las funciones que se desempeña.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar los beneficios sociales vulnerados a los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021

4. En su opinión ¿Cuáles son los beneficios laborales que tienen los trabajadores del Régimen CAS? Explique:

Pago de escolaridad,
Pago por cumplir 25 años
Bonificación diferencial
Pago por sepelio y luto
Pago de CTS
No cuenta con estabilidad laboral

5. En su opinión ¿Considera usted que se reconoce la compensación por el tiempo de servicio en los trabajadores del Régimen CAS? Explique:

Estos derechos están restringidos no cuenta con este derecho a la compensación por tiempo de servicios.

6.- En su opinión ¿Considera usted que se reconoce las gratificaciones en los trabajadores del Régimen CAS? Explique:

Respecto a los derechos restringidos, el contrato CAS no cuentan con los siguientes derechos, no cuenta con el beneficio de las gratificaciones (aun cuando se mencione que tienen derecho a un aguinaldo).

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Establecer cuál es el nivel de derechos sindicales en los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021

7.- En su opinión ¿Cree usted que los trabajadores del Régimen CAS tienen derecho a afiliarse a los sindicatos del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao?

Este derecho es irrestricto cualquier servidor CAS puede afiliarse a los sindicatos.

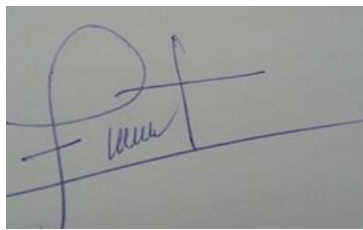
8.- En su opinión ¿considera usted que los contratos CAS vulneran derechos constitucionales abalados por la constitución política del Perú.

El trabajo es reconocido en el artículo 22° de la Constitución Política del Perú de 1993 como la base del bienestar social y el medio de realización de una persona. En el artículo 23° de la misma Carta Política se impone una obligación al Estado de brindar atención prioritaria al trabajo en sus diversas modalidades, además se dispone que ninguna relación laboral pueda limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

El contrato administrativo de servicios (CAS) como un tercer régimen de trabajo para las personas que prestan servicios en el sector público, desconoce la plena naturaleza laboral de los servicios que prestan dichas personas, excluyéndolas del goce y disfrute de derechos laborales reconocidos en las normas constitucionales, que son de carácter irrenunciable, afectando el fundamental derecho a la igualdad y creando una situación de conflicto ubicado en la intersección del derecho constitucional, el derecho laboral y el derecho internacional de los derechos humanos, en perjuicio de una gran cantidad de trabajadores que prestan servicios para diversas instituciones del Estado.

9.- En su opinión ¿cuáles son los efectos de no sindicalizarse de los trabajadores CAS del Hospital Nacional Sabogal Sologuren?

El efecto de la no sindicalización a la fecha no le afectaría porque con la dación de la Ley 31188 ley de Negociación Colectiva en el sector estatal le es aplicable todos los servidores del estado y ello alcanza a un servidor CAS



FLOR DE MARIA TUCTO TARAZONA
CAH REG. N° 1104

GUÍA DE ENTREVISTA 9

DIRIGIDO A ABOGADOS ESPECIALIZADOS EN LA MATERIA LABORAL

TÍTULO:

Vulneración de derechos laborales en los trabajadores del Régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021.

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto al tema de la vulneración de derechos laborales en los trabajadores del Régimen CAS en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021.

Para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado: CARLOS ENRIQUE VILLANUEVA CALSINA

Cargo: ABOGADO

Entidad: ESTUDIO JURÍDICO

OBJETIVO GENERAL

Analizar el tipo de vulneración de derechos laborales que se realizan a los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021

- 1. En su opinión ¿Considera usted que existe vulneración de los derechos laborales en los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021? Explique:**

Si, considero que existe vulneración de los derechos laborales, pero sobre todos los derechos constitucionales que son la igualdad ante la ley y la no discriminación.

2. En su opinión ¿Considera usted que, a comparación de otros regímenes, los derechos laborales son limitados de los trabajadores del régimen CAS? Explique:

Definitivamente son limitados por que hay que tomar en cuenta que el régimen CAS se creó de manera temporal, sin embargo, han venido perpetuando la vulneración de los derechos laborales, en comparación de otros regímenes definitivamente hay muchos beneficios sobre todo económicos que los trabajadores CAS no perciben, escolaridad, cts. y si hablamos de otros como hacer una carrera administrativa o tener compensación por 25 o 30 años hay muchos derechos que están limitados a otros regímenes.

3. En su opinión ¿Debe existir la modalidad CAS en los trabajadores del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao?

No debe existir por justicia social y laboral sino que además porque hay leyes al respecto, hay dos sentencias una que es contra el D.L 1057 que en su momento dio pie a 29849 que modifica la ley 1057 la ley 29849 se llama ley que elimina el régimen CAS, desde el 2012 existe una ley que supuestamente que pasa a la ley del servicio civil iban eliminar este régimen precario, sin embargo no sucedió esto entonces no es solo un tema de justicia social, laboral sino también de cumplimiento de las normas.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar los beneficios sociales vulnerados a los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021

4. En su opinión ¿Cuáles son los beneficios laborales que tienen los trabajadores del Régimen CAS? Explique:

Los beneficios que tienen los trabajadores CAS se encuentran en la ley 29849 tienen que ver los más resaltantes como que los trabajadores se pueden sindicalizar y ello les permite con la ley 31188 llevar a un nivel de negociación colectiva donde puedan inclusive incrementar sus sueldos y pedir sus nuevas gratificaciones o bonificaciones, pero si es importante solicitar ser reconocido las vacaciones de 30 días, las gratificaciones por navidad y año nuevo pero aun así estos beneficios son básicos teniendo en cuenta sobre todo el tema de los últimos años que a recrudecido el maltrato a los trabajadores pero sobre todo el problema económico que se está suscitando y con ello que gozan los bajos salarios de los trabajadores CAS.

5. En su opinión ¿Considera usted que se reconoce la compensación por el tiempo de servicio en los trabajadores del Régimen CAS? Explique:

No se reconoce la compensación por tiempo de servicio de los trabajadores CAS sin embargo, hay un proyecto que ha sacado de la Congresista Juan Burgos que presento en el mes de enero 2022, que busca el reconocimiento de las CTS de los trabajadores como el CAS, más allá si en adelante en el futuro los trabajadores pasen a un régimen general del 276 o del 728 hay que recordar que entrarían desde cero como nuevos y no acumularían el tiempo de servicio que tenían como CAS y por ello se tendría que apoyar ese proyecto si buscamos mejoras en ámbito laboral.

6. En su opinión ¿Considera usted que se reconoce las gratificaciones en los trabajadores del Régimen CAS? Explique:

Las gratificaciones son las dos básicas que pueden tener el régimen más precario esto es muy parecido a lo que percibe la MIPE, cuando la MIPE percibe la mitad, sin embargo, las únicas gratificaciones que por ley perciben los trabajadores CAS son por fiestas patrias, y por navidad y no hay otras

Se podría darse ahora con la negociación colectiva probablemente con los sindicatos, pero por ley son muy básicas los que tienen los trabajadores CAS.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Establecer cuál es el nivel de derechos sindicales en los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021

7. En su opinión ¿Cree usted que los trabajadores del Régimen CAS tienen derecho a afiliarse a los sindicatos del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao?

Los trabajadores CAS tienen derecho y deben afiliarse a los sindicatos siempre se ha dicho que si en una institución hay un sindicato mixto que permite la afiliación de los trabajadores CAS y que aquellos sindicatos luchan para todos por igual los incluye en sus pliegos inclusive tienen representación en la junta directiva bienvenido, pero no todos los sindicatos son buenos hay sindicatos que los compañeros han podido palpar y perciben que solamente se aprovecha de sus aportes o que cuando vanga negociar solamente negocian para el régimen general 276 o 728, en esos casos si los trabajadores CAS que no dependan y no empeñen su futuro a otros dirigentes si en una conversación no llegan a un acuerdo los propios trabajadores CAS pueden formar su propio sindicatos, tiene que evaluar si velan por la unidad, de no ser el caso no se puede permitir tampoco que se vulneren sus derechos o que entre los trabajadores haya discriminación.

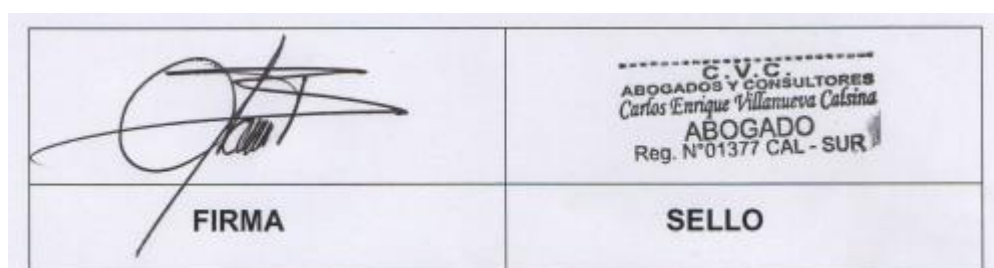
8. En su opinión ¿considera usted que los contratos CAS vulneran derechos constitucionales abalados por la constitución política del Perú.

Si, el contrato CAS vulnera al derecho a la igualdad ante la ley, a no discriminación pero sobre el Art.1 que tiene que ver el respeto al derecho de la dignidad humana que tiene que ver, creo que el contrato CAS que sobre todo promueve en el estado que permite que se de este tipo de contratos, y con los servidores públicos vulnera totalmente y es por eso que se hace un llamado a todos los trabajadores para que estudien no solamente a lo que corresponde a la ley sobre el CAS sino a todo

aquello que corresponde a la constitución política y saber hasta donde son sus deberes y también sus derechos.

9. En su opinión ¿cuáles son los efectos de no sindicalizarse de los trabajadores CAS del Hospital Nacional Sabogal Sologuren?

Los efectos de no sindicalizarse de no tener representatividad son sobre todo negativos, en las tasas de sindicalizarse en el sector público son de 14°° cuando se tiene entendido que los trabajadores CAS representan casi el 50°° del régimen administrativo entre los 276, 728,1057, la tasa es a un más baja y representa un 3°° por ello si es importante porque les va permitir a los trabajadores luchar por su reivindicación no solamente institucional si no también en las luchas nacionales que se tiene de las reivindicaciones laborales, y por todos los frentes y todos los espacios, por todos los colectivos de lucha de gremios y más se busca la igualdad se busca la justicia entonces la sindicalización debe ser el objetivo primordial de las principales gremiales nacionales y orientar que los trabajadores se fijen a enseñarles que los trabajares sepan negociar y que también tengan el nivel que sepan negociar cuando se entienda que la unidad de los trabajadores es el único camino para lograr la reivindicación de una lucha justa y el cumplimiento de la que emana la constitución.



GUÍA DE ENTREVISTA 10

DIRIGIDO A ABOGADOS ESPECIALIZADOS EN LA MATERIA LABORAL

TÍTULO:

Vulneración de derechos laborales en los trabajadores del Régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021.

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto al tema de la vulneración de derechos laborales en los trabajadores del Régimen CAS en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021.

Para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado: SILENIA YESENIA RODRIGUEZ CORDOVA

Cargo: ABOGADA

Entidad: ESTUDIO JURÍDICO INDEPENDIENTE

OBJETIVO GENERAL

Analizar el tipo de vulneración de derechos laborales que se realizan a los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021

- 1. En su opinión ¿Considera usted que existe vulneración de los derechos laborales en los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021? Explique:**

Si existe vulneración de los derechos laborales es un régimen precario dónde cometen la entidad aprovechamiento y sometimiento al miedo al empleador la empresa contratante le saca la vuelta a la ley.

2. En su opinión ¿Considera usted que, a comparación de otros regímenes, los derechos laborales son limitados de los trabajadores del régimen CAS? Explique:

Si son limitados el CAS sea creado de manera temporal pero la entidad se aprovecha transgrediendo sus propias normas de creación de es salud, en la cual por años sigue manteniendo como tal a su empleador sin beneficios de ley que otros regímenes tienen como la 728 y 276, donde ellos gozan de todos sus beneficios y trabajo estable.

3. En su opinión ¿Debe existir la modalidad CAS en los trabajadores del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao?

No debe existir el CAS, en ningún aparato del estado, solo les vuelve precarios a los trabajadores, donde es fácil de vulnerar sus derechos, ganan un sueldo mínimo a comparación de un 728 con todo su beneficio, donde realizan funciones iguales, pero es un abismal en los sueldos la diferencia, por ello hay leyes que el congreso cada vez más va prosperando para erradicar el CAS.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar los beneficios sociales vulnerados a los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021

4. En su opinión ¿Cuáles son los beneficios laborales que tienen los trabajadores del Régimen CAS? Explique:

El Contrato Administrativo de Servicios (**CAS**) es un régimen temporal de contratación laboral exclusiva del Estado, y debería ser excepcional, debido a que **sus beneficios** laborales son reducidos, no reciben CTS ni gratificaciones (aguinaldo de S/ 300), y se tiene un tope de aportación al Seguro Social de Salud.

5. En su opinión ¿Considera usted que se reconoce la compensación por el tiempo de servicio en los trabajadores del Régimen CAS? Explique:

Respecto a los derechos restringidos, se puede afirmar que el contrato CAS no cuentan con los siguientes derechos: A la compensación por tiempo de servicio (CTS). No cuenta con el beneficio de las gratificaciones (aun cuando se mencione que tienen derecho a un aguinaldo).

6. En su opinión ¿Considera usted que se reconoce las gratificaciones en los trabajadores del Régimen CAS? Explique:

Las gratificaciones legales constituyen un beneficio social que se otorga dos (2) veces al año y que, justamente por la coincidencia de fechas, es que se denominan gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad. Se entiende que la finalidad de las gratificaciones legales es cubrir los gastos incurridos por el trabajador en las festividades indicadas que, tradicionalmente, se incrementan por motivos de recreación del trabajador y su familia, viajes, compras y otros análogos. Con relación a su aparición en nuestro ordenamiento jurídico, no fue sino hasta el año 1989 que las gratificaciones legales fueron consagradas a nivel normativo, pues anteriormente su otorgamiento no era obligatorio, sino que dependía de la voluntad del empleador o de un acuerdo de las partes.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Establecer cuál es el nivel de derechos sindicales en los trabajadores del Régimen CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud 2021

7. En su opinión ¿Cree usted que los trabajadores del Régimen CAS tienen derecho a afiliarse a los sindicatos del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao?



Los trabajadores sujetos al régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) están habilitados a partir del 27 de julio del 2011 a afiliarse a las organizaciones sindicales de servidores públicos existentes en la entidad a la que prestan servicios, estén ellas sujetas a las normas del régimen laboral de la actividad privada o pública, según corresponda.

8. En su opinión ¿considera usted que los contratos CAS vulneran derechos constitucionales abalados por la constitución política del Perú.

Es preciso entender que el derecho del trabajador a la estabilidad laboral y la imposibilidad de ser excluido de la carrera administrativa sin causa justa, prevista por ley y justificada en un proceso administrativo, se genera desde el punto de vista jurídico y económico, porque la “estabilidad laboral” tiene implicancias más profundas que regular una protección adecuada contra el despido arbitrario, entre otros derechos laborales que no están siendo reconocidos en los decretos legislativos que regulan el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), a pesar de estar señalados bajo la tutela garantista de la Constitución y en Convenios y Tratados Internacionales que resguardan su adecuada protección. La problemática de los trabajadores contratados como locadores de servicios, un contrato de naturaleza civil importado a la Administración Pública, para desconocer beneficios y derechos laborales, bajo las siglas de SNP (Servicios No Personales), inicialmente, y luego a través del CAS (Contratos Administrativos de Servicios), conocidos en el argot común de la Administración Pública como trabajadores “Sin Ningún Privilegio”, para luego transformarse en los desafortunados trabajadores “Castigados” dentro de sus centros de trabajo, denotando la inequidad arbitraria entre los regímenes generales que regulan las planillas estatales.

9. En su opinión ¿cuáles son los efectos de no sindicalizarse de los trabajadores CAS del Hospital Nacional Sabogal Sologuren?

Se aprovechan del trabajador, la entidad con facilidad le puede despedir sin mayor defensa sin mayor argumento violando sus derechos, si se sindicaliza en un sindicato consciente en defensa de sus afiliados trabaja, y vela por los intereses de sus afiliados le hace frente a los abusos arbitrarios que la empresa puede causar al trabajar, por ello que a nivel nacional debe desaparecer el CAS en toda entidad pública y pasar a un régimen estable y con beneficios sobresalientes y decir CAS NUNCA MÁS.

	
FIRMA	SELLO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILELA APON ROLANDO JAVIER, 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: "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.", cuyo autor es SIVIRICHI ANAMPA MARIA FELICIA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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, 24 de Abril del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILELA APON ROLANDO JAVIER DNI: 42301468 ORCID 0000-0002-5370-5608	Firmado digitalmente por: RVILELAPON el 30-04- 2022 16:04:29

Código documento Trilce: TRI - 0297547