



**Autónoma**  
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TESIS**

PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES  
RECONOCIDOS POR LA LEY 31131 EN LIMA SUR 2022

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
ABOGADO**

**AUTOR**

GERMAN LUIS DANIEL REYES JAVIER  
ORCID: 0000-0002-9458-3731

**ASESOR**

MAG. MARCOS ENRIQUE TUME CHUNGA  
ORCID: 0000-0003-4484-6609

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

PROMOCIÓN Y DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL ÁMBITO  
NACIONAL E INTERNACIONAL

**LIMA, PERÚ, OCTUBRE DE 2023**



**CC BY**

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

*Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.*

## Referencia bibliográfica

Reyes Javier, G. L. D. (2023). *Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales reconocidos por la Ley 31131 en Lima Sur 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

## HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	German Luis Daniel Reyes Javier
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	45515650
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-9458-3731">https://orcid.org/0000-0002-9458-3731</a>
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Marcos Enrique Tume Chunga
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41058938
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-4484-6609">https://orcid.org/0000-0003-4484-6609</a>
Datos del jurado	
Presidente	
Nombres y apellidos	Yurela Kossett Yunkor Romero
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	20118250
Secretario	
Nombres y apellidos	Jessica Patricia Huali Ramos Vda de Afan
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	42686844
Vocal	
Nombres y apellidos	Marlene Irma Olivares Vidal
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08671109
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales reconocidos por la Ley 31131 en Lima Sur 2022
Línea de investigación Institucional	Persona, Sociedad, Empresa y Estado
Línea de investigación del Programa	Promoción y defensa de los Derechos Humanos en el ámbito nacional e internacional
URL de disciplinas OCDE	<a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01</a>



**Autónoma**  
Universidad Autónoma del Perú

**Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Lima el Jurado de Sustentación de Tesis conformado por la Dra. Yurela Kosett Yunkor Romero, quien lo preside, y los miembros del jurado Mg. Jessica Patricia Hualí Ramos Vda de Afan y Mg. Marlene Irma Olivares Vidal; se reunieron en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**"PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES  
RECONOCIDOS POR LA LEY 31131 EN LIMA SUR 2022"**

Presentado por el bachiller:

**GERMAN LUIS DANIEL REYES JAVIER**

Para optar el Título Profesional de Abogado

luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado, acuerdan:

**APROBADO POR UNANIMIDAD**

En señal de conformidad, firman los miembros del jurado a los 24 días del mes de octubre del 2023.

Dra. Yurela Kosett Yunkor Romero  
Presidente

Mg. Jessica Patricia Hualí Ramos Vda de Afan  
Secretario

Mg. Marlene Irma Olivares Vidal  
Vocal

## **ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD**

Yo Marcos Enrique Tume Chunga docente de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

“Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales reconocidos por la Ley 31331 en Lima Sur 2022”

Del bachiller German Luis Daniel Reyes Javier, constato que la tesis tiene un índice de similitud de 16% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 6 de Julio de 2023



---

Marcos Enrique Tume Chunga

DNI 41058938

## **DEDICATORIA**

A mí esposa Fany Campos, madre de mi hija Abby, por haberme hecho padre, por su paciencia y por haber estado en la lucha constante en las situaciones muy difíciles.

Y a mis padres, por sus consejos, cariño y dedicación, cuyo resultado es mi formación profesional.

### **AGRADECIMIENTOS**

En agradecimiento a la Mag. Marcos Enrique Tume Chunga mi asesor de esta tesis, por su paciencia, sus enseñanzas metodológicas y apoyo continuo para el objetivo de la presente ejecución del trabajo de investigación.

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	2
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	3
<b>RESUMEN</b> .....	7
<b>ABSTRACT</b> .....	8
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	9
<b>CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1. Realidad problemática.....	12
1.2. Formulación del problema.....	16
1.3. Justificación e importancia de la investigación.....	17
1.4. Objetivos de la investigación: general y específico .....	18
1.5. Limitaciones de la investigación.....	18
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
2.1. Antecedentes de la investigación .....	21
2.2. Bases teóricas y científicas .....	30
2.3. Triangulación teórica .....	41
2.4. Definición conceptual de la terminología jurídica.....	44
<b>CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1. Tipo y nivel de investigación .....	49
3.2. Población y muestra.....	49
3.3. Hipótesis de la investigación .....	50
3.4. Operacionalización de variables .....	50
3.5. Métodos y técnicas de investigación .....	52
<b>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS</b>	
4.1. Análisis de fiabilidad de las variables.....	54
4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable.....	54
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
5.1. Discusión.....	64
5.2. Conclusiones.....	67
5.3. Recomendaciones.....	68
<b>REFERENCIAS</b>	
<b>ANEXOS</b>	

## LISTA DE TABLAS

- Tabla 1 Formulación del problema
- Tabla 2 Formulación del problema
- Tabla 3 Propositiones Teóricas
- Tabla 4 Interpretación de teorías
- Tabla 5 Relaciones empíricas
- Tabla 6 Contrastaciones de proposiciones e interpretaciones
- Tabla 7 Selección de las mejores proposiciones
- Tabla 8 Reformulación de teorías
- Tabla 9 Operacionalización de variables.
- Tabla 10 Resultados con respecto a la pregunta 01
- Tabla 11 Resultados con respecto a la pregunta 02
- Tabla 12 Resultados con respecto a la pregunta 03
- Tabla 13 Resultados con respecto a la pregunta 04
- Tabla 14 Resultados con respecto a la pregunta 05
- Tabla 15 Resultados con respecto a la pregunta 06
- Tabla 16 Resultados con respecto a la pregunta 07
- Tabla 17 Resultados con respecto a la pregunta 08
- Tabla 18 Resultados con respecto a la pregunta 09
- Tabla 19 Resultados con respecto a la pregunta 10

## LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Servidores civiles según su régimen de contratación
- Figura 2 Evolución del número de trabajadores civiles
- Figura 3 Resultado respecto a la pregunta 01
- Figura 4 Resultado respecto a la pregunta 02
- Figura 5 Resultado respecto a la pregunta 03
- Figura 6 Resultado respecto a la pregunta 04
- Figura 7 Resultado respecto a la pregunta 05
- Figura 8 Resultado respecto a la pregunta 06
- Figura 9 Resultado respecto a la pregunta 07
- Figura 10 Resultados con respecto a la pregunta 08
- Figura 11 Resultados con respecto a la pregunta 09
- Figura 12 Resultados con respecto a la pregunta 10

## PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES RECONOCIDOS POR LA LEY 31131 EN LIMA SUR 2022

GERMAN LUIS DANIEL REYES JAVIER

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

### RESUMEN

En nuestro país, en el año 2008 surgió el régimen laboral del sector público denominado CAS (Contratación administrativa de servicios), no obstante, desde su promulgación hasta la actualidad se buscó eliminar porque presentó muchas deficiencias e injusticias laborales de desigualdad y discriminación. Con la Ley N° 31131, se buscó eliminar la problemática existente, puesto que, con la promulgación de la ley, se eliminaba este régimen; no obstante, el Poder Ejecutivo presentó una demanda de inconstitucionalidad, la cual se declaró fundada en parte por el Tribunal Constitucional, vulnerándose los derechos laborales de los trabajadores, ya sea por su estabilidad laboral o por el traslado a otro régimen con mejores beneficios. Este trabajo de investigación tuvo como objetivo precisar la relación del principio de irrenunciabilidad entre los derechos atribuidos a los servidores CAS; finalmente, se demostró que los derechos laborales adquiridos por la ley son irrenunciables. Empleando como metodología, bajo el enfoque cuantitativo, utilizándose como instrumento y técnica, el cuestionario a los trabajadores CAS del Poder Judicial, UGEL 01 y el Ministerio Público, en el cual se obtuvo como resultados el quebrantamiento de los derechos de los trabajadores.

**Palabras clave:** irrenunciabilidad del derecho laboral, contratación administrativa de servicios, progresividad laboral

**PRINCIPLE OF NON-RENOUNCABLE OF LABOR RIGHTS RECOGNIZED BY  
LAW 31131 IN LIMA SUR 2022**

**GERMAN LUIS DANIEL REYES JAVIER**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ**

**ABSTRACT**

In our country, in 2008, the public sector labor regime called CAS (Administrative Contracting of Services) was created, however, since its enactment until today, it was sought to be eliminated because it presented many deficiencies and labor injustices of inequality and discrimination. However, the Executive Branch filed an unconstitutionality lawsuit, which was declared partially founded by the Constitutional Court, violating the labor rights of the workers, either for their labor stability or for their transfer to another regime with better benefits. The objective of this research work was to clarify the relationship between the principle of unwaivability and the rights attributed to CAS employees; finally, it was demonstrated that labor rights acquired by law are unwaivable. The methodology used was a quantitative approach, using as an instrument and technique, the questionnaire to the CAS workers of the Judiciary, UGEL 01 and the Public Prosecutor's Office, in which the results obtained were the violation of the workers' rights.

**Keywords:** irrenounceability of labor rights, administrative contracting of services, labor progressiveness

## INTRODUCCIÓN

Como es de conocimiento amplio, la disciplina de este Derecho está enmarcada y se rige por todos los demás principios, siendo en esta oportunidad como pieza prima de estudio de esta investigación, el Derecho de Trabajo; ya que éste cuenta consus principios propios y estos lo distinguen de los otros campos del derecho.

El principio de irrenunciabilidad laboral, que es nada menos que el pilardel Derecho Laboral, porque ello evita que todo servidor dimite a los beneficios que un precepto se la haya otorgado.

Estos derechos que fueron asignados a los trabajadores por la Ley 31131, les otorga un beneficio a todos los trabajadores CAS como a terceras personas, como el salario, la estabilidad laboral, y el traslado a otro régimen que contiene más beneficios que como consecuencia para las terceras personas en el cual dependería de él. Es por ello que debe corresponder al Estado Peruano salvaguardar estos derechos por una norma constitucional que ya está dada y garantizar el principio de irrenunciabilidad motivo del cual es el presente trabajo.

Es por lo descrito líneas arriba que la presente investigación tiene como finalidad, determinar cómo los derechos laborales adquiridos por la Ley N° 31131 promulgada y publicada efectivamente son irrenunciables y garantizar que cumplen con las características constitucionales de protección a los derechos fundamentales.

Por lo tanto, la pregunta para responder en el presente trabajo de investigación es la siguiente: ¿Los derechos laborales que se agregaron al trabajador mediante la ley 31131 tiene relación con el principio de irrenunciabilidad? Como consecuencia, se pretende dar respuesta a la interrogativa, la siguiente hipótesis: Estos derechos reconocidos por una ley tienen relación con este principio y se

justifican mediante la valoración y el respeto de un trabajador, y como una respuesta a la cuestión, se intenta alcanzar el objetivo general, el cuál refieren determinar argumentos jurídicos del principio y de los derechos adquiridos para garantizar su defensa así como también su constitucionalidad, por ello se analizará uno por uno, los derechos reconocidos.

Para la aplicación correcta de esta investigación, se optó la siguiente estructura: En el capítulo I: planteamiento del problema, realidad problemática, formulación del problema, objetivos, justificaciones y limitaciones. En el capítulo II: marco teórico, antecedentes y bases teóricas. En el capítulo III: marco metodológico, enfoque, tipo, diseño, población, muestra, hipótesis y variables. En el capítulo IV: análisis de tablas, análisis e interpretación de resultados y gráficos. En el capítulo V: discusiones, conclusiones y recomendaciones.

# **CAPÍTULO I**

## **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### 1.1. Realidad problemática

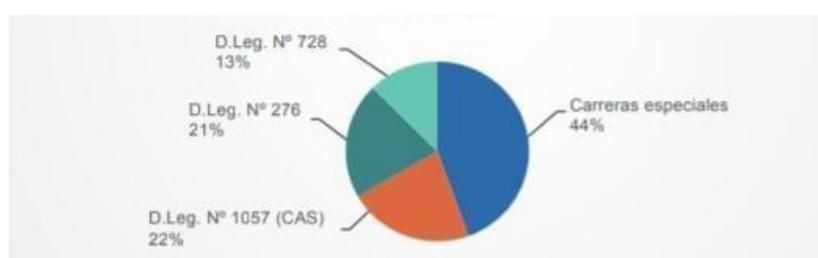
El 09 de marzo del año 2021, se emitió en el boletín oficial el peruano, la Ley 31131, una norma que busca eliminar toda segregación ante el régimen laboral CAS del ámbito público del ordenamiento peruano. Teniendo en cuenta que la ley a la restitución de los derechos y beneficios de los servidores CAS que a 10 años vienen laborando bajo este régimen, sin estabilidad laboral, ni beneficios laborales que deberían obtener al momento de su cese. Es conveniente especificar lo que la ley indica: “La falta de la reglamentación de alguna de las disposiciones de la presente ley no es de impedimento para su aplicación y exigencia” (Republica, 2021, párr. 10).

Para comprender esta norma, es de suma importancia comprender los demás regímenes de trabajo en nuestro país, los cuales son los siguientes:

- El régimen laboral del estado, Decreto Legislativo N° 276.
- El régimen laboral privado, Decreto Legislativo N° 728.
- El régimen SERVIR de la Ley 30057 un régimen implementado progresivamente por una autoridad del estado.
- El régimen especial de índole transitorio CAS del estado, Decreto Legislativo N° 1057.

#### Figura 1

*Servidores civiles según su régimen de contratación*



*Nota:* Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo-GPGSC (2009)

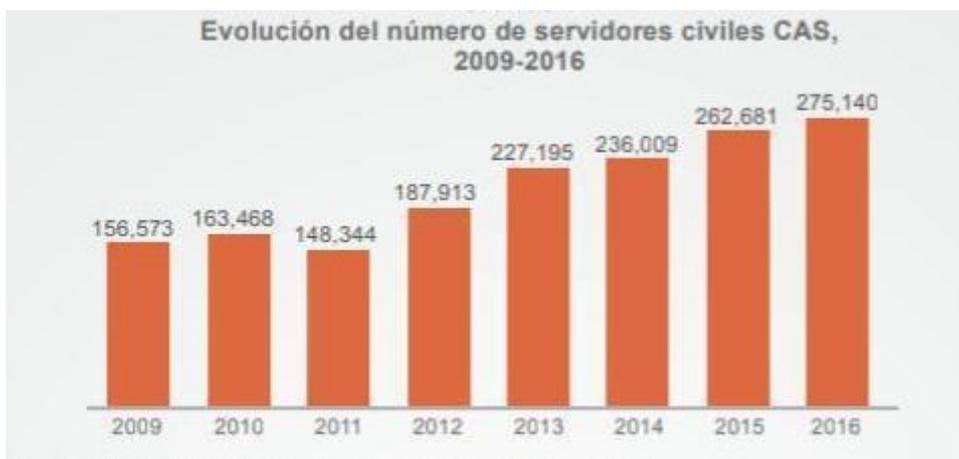
Aquellos cuatro regímenes laborales se encuentran en la actualidad, vigentes

en el ordenamiento jurídico laboral, resultando de importancia para la comprensión del objetivo de la Ley 31131, que son los siguientes:

- a) Se determinó los trabajadores CAS con actividades de naturaleza permanentes sean incorporados en los regímenes 276 o 728 según la institución al cual pertenece.
- b) Se determinó que el trabajador CAS que realiza actividades de naturaleza permanente, su contrato sea de naturaleza indefinida.
- c) Tener en cuenta que la cantidad de servidores del CAS se ha mantenido en crecimiento fluidamente al paso de los años, considerando así que surgió de 157 000 a 275000 trabajadores.

## Figura 2

*Evolución del número de trabajadores civiles*



*Nota:* Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo GPGSC (2009)

Pese al contenido de esta ley, el ejecutivo, en vez de publicar el reglamento de la está ley, interpuso un proceso de inconstitucionalidad de la ley el día 10 de mayo del año 2021, demanda que aconteció un hecho de celeridad no muy común en nuestra realidad jurídica, puesto que fue admitida a trámite en solo 03 días después de haberlo interpuesto.

Por otro lado, el Ejecutivo tenía un tiempo de 60 días para reglamentar esta

ley, teniendo como vencimiento el 08 de mayo del 2021, siendo exigible su cumplimiento de la ley en consecuencia a partir del 09 de mayo del 2021.

La Servir veía la necesidad de la reglamentación mediante informes técnicos que emitía, desde el día siguiente de su promulgación por el ingreso de solicitudes de trabajadores e instituciones para el iniciar el traslado de un régimen a otro, ya sea al del régimen 728 o del 276, y como son actos administrativos, ello no podían pasar por encima de lo establecido en la ley 31131 en su segunda disposición complementaria final, debido a que es el congreso de la república del Perú quien lo promulgo y este tendría su precepto con rango de ley.

La naturaleza jurídica de trabajo de los servidores CAS no puede ser denigrada rebajando ni colocando limites, sino al contrario deben ser respetados por dignidad.

La Constitución Política del Perú establece que “Ninguna relación de trabajo puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni tampoco desconocer o rebajar la dignidad del trabajador” Constitución Política del Perú (1993, artículo 23).

La presente demanda presentada por el ejecutivo, en su contenido, alego que la mencionada ley contraviene los artículos 40, 4.3, 78,79,118, en los incisos 3 y 17 de la CPP- Constitución del Estado peruano.

Zavala (2018) sostiene: “Sin embargo en el CAS, existe una desigualdad en el ejercicio de los derechos fundamentales, pretendiendo el Tribunal Constitucional justificar objetivamente y razonablemente que el CAS es un régimen especial y como tal tiene sus propios derechos laborales” (p. 188).

Es así que después de admitida y notificada está demanda, el legislativo realiza la contestación aludiendo que la norma no presenta vicios de inconstitucionalidad, solicitando que está demanda sea resuelta infundada en su totalidad.

Siendo que el martes 14 del mes de diciembre del 2021 el Tribunal

Constitucional publicó una Sentencia mediante el expediente N° 00013-2021, en el cual resuelve a favor del demandante en parte, en consecuencia, inconstitucional los primeros cinco artículos, la primera y segunda disposición complementaria finales.

Esta ley que en mi opinión no es inconstitucional, debido a que cuando se le atribuye la estabilidad laboral, ello estaría garantizando el sustento de su persona y la de su familia.

Es por ello que en la presente investigación no es la confrontación sobre la obligatoriedad de la promulgación del reglamento de la ley, por no ser necesario al ser un precepto emitido y expreso por el congreso de la república, no habiendo sido reglamentada, así imposibilitando cualquier acto administrativo por debajo de la jerarquía reste los efectos de la ley 31131, siendo así justificado el trabajo de investigación el determinar los derechos a los servidores con su irrenunciabilidad, en efecto es decir que estos beneficios laborales o derechos otorgados a los trabajadores CAS no pueden ser retirados por otro precepto, porque ya se atribuyeron automáticamente a los servidores como derecho propio laboral.

Paredes (2006) sostiene: “Las normas constitucionales y ordinarias laborales, contemplan derechos de los trabajadores, los cuales constituyen un mínimo de garantías para los mismos, estos derechos que la ley le concede tienen carácter irrenunciable” (p. 51).

La Ley 311131 no es retroactivo sobre la situación jurídica de los trabajadores sino más bien sobre los efectos como consecuencia; la demanda de inconstitucionalidad y su sentencia no tiene ni provoca efectos retroactivos con la incorporación hacia otros regímenes laborales o la situación de contrato indefinido debido a que estos derechos son irrenunciables.

## 1.2. Formulación del problema

Hurtado y Toro (2007) sostiene que “si en el proyecto de tesis la pregunta está bien formulada, esto nos encaminara correctamente en toda la investigación, la formulación del problema es el asunto motivo de investigación” (p. 80).

Tamayo (1993) sostiene que “la formulación de la problemática radica en la exposición de los fundamentos principales del mismo, en otras palabras, disminución de la controversia a términos específicos, claros y precisos” (p. 83).

### 1.2.1. Formulación del problema general

¿De qué manera se relaciona el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales reconocidos por la Ley N° 31131?

**Tabla 1**

*Formulación del problema*

<b>Categoría</b>	<b>Subcategorías</b>
<b>Derechos reconocidos por la Ley N° 31131</b>	- Derecho a incorporación al D.L. N° 728 o D.L. N° 276. - Derecho a un contrato indefinido o permanente.

**Tabla 2**

*Formulación del problema*

<b>Categoría</b>	<b>Subcategorías</b>
<b>Principio de irrenunciabilidad de derechos laborales</b>	- Principios y disposiciones legales. - Doctrina nacional e internacional.

### 1.2.2. Formulación de los problemas específicos

- ¿De qué forma se relaciona el derecho de incorporación a los regímenes 728 o 726 con el principio de irrenunciabilidad?
- ¿De qué manera se relaciona el derecho a un contrato indeterminado con el principio de irrenunciabilidad?

### **1.3. Justificación e importancia de la investigación**

#### ***Justificación teórica***

El motivo de este proyecto no es la fundamentación ni obtención de la necesidad de aprobación del Poder Ejecutivo con la reglamentación de la Ley 31131, ya que el congreso en su oportunidad promulgó esta Ley, es decir, está expresamente en una norma con rango ley expresa, el cual es obligatorio su exigibilidad en el cumplimiento, toda vez que desde la publicación de la norma se han emitido informes de diferentes entidades relacionados al ámbito laboral refiriéndose a restar de eficacia la Ley 31131, cuando no es posible porque pese a no estar reglamentada ningún acto administrativo que estén bajo las normas inferiores a la constitución sobrepase los derechos que son reconocidos por esta ley.

El presente proyecto se justifica en la acreditación de irrenunciabilidad de los derechos obtenidos para los trabajadores CAS mediante la Ley 31131 en su vigencia, toda vez que estos derechos frente a la sentencia de inconstitucionalidad publicada por el Tribunal Constitucional no podrán ser no considerados en aspecto jurisdiccional o administrativo, debido a que estos derechos ya se han incorporado al trabajador y por ende se les ha creado una figurajurídica a su favor como patrimonio.

#### ***Justificación práctica***

La justificación práctica del presente proyecto tiene como finalidad realizar un aporte académico dentro del campo del Derecho Laboral y Constitucional, de igual manera busca brindar aportes a los futuros profesionales conocedores del derecho y así generar un mayor interés en el estudio de los derechos del trabajador en referencia a una posible demanda de inconstitucionalidad en un futuro por nuestro respeto a la Constitución Política y derechos humanos.

#### ***Justificación metodológica***

La presente permitirá aportar al conocimiento jurídico, al conocer la acreditación de estos derechos, en referencia al principio de irrenunciabilidad que se encuentra reconocido como tal en nuestra carta magna, y que entorpece con lo que se presenta la indicada sentencia del TC donde nos es menester de discusión por ser un derecho reconocido una norma con rango de Ley.

#### **1.4. Objetivos de la investigación: general y específico**

##### ***Objetivo general***

Precisar de qué manera se relaciona el principio de irrenunciabilidad con los derechos atribuidos al servidor CAS.

##### **Objetivo específico**

Establecer de qué manera se relaciona el derecho de la incorporación a los regímenes 276 y 728 con el principio de irrenunciabilidad.

Implantar de qué manera se relaciona el derecho a un contrato indeterminado con el principio de irrenunciabilidad.

#### **1.5. Limitaciones de la investigación**

##### ***Limitación temporal***

Este trabajo ha tenido su límite temporal debido a la disposición por ámbito laboral y personal para así poder realizar la investigación, ello se suma el problema mundial por el COVID-19, habiendo alargado el tiempo dificultando las posibilidades de realizar las encuestas en el campo de las instituciones laborales, los cuales son lugares donde los servidores públicos se encuentran en la lucha por sus derechos, toda vez que existe prolongadamente la emergencia sanitaria para su cumplimiento por ser entidades de orden público pero esto no ha sido obstáculo para poder realizar mi proyecto y concluir satisfactoriamente.

##### ***Limitación bibliográfica***

La presente ha tenido límites por cuanto el acceso a las bibliotecas físicas no son posibles por la emergencia sanitaria en el que nos encontramos, por ello se ha realizado la búsqueda de recolección de información mediante los mecanismos informáticos, tanto en algunas bibliotecas virtuales como en el internet.

### ***Limitación económica***

El presente proyecto se ha realizado mediante el gasto por pago de servicio de internet para poder obtener la información, así como también poder ser supervisado por el asesor universitario, no obstante, se ha realizado la compra de periódicos, libros, impresiones de hojas, y de servicio de pasajes terrestres a distintas instituciones públicas en el que se encuentran los servidores públicos CAS para su encuesta correspondiente.

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO**

## **2.1. Antecedentes de la investigación**

### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

Paredes (2006) en el informe final que trata sobre la irrenunciabilidad del derecho laboral; el indicado trabajo ha tenido como objetivo determinar si eficazmente en los derechos del trabajador su irrenunciabilidad deviene ser fundamental al momento de ser aplicado en base a sus normas constitucionales, asimismo determinar específicamente en qué significa la irrenunciabilidad del derecho, determinar la diferencia del derecho a la vida y del trabajo ante su irrenunciabilidad y que si cumplen con las normas constitucionales de la protección a la vida para así poder recoger los beneficios que este principio entrega a los trabajadores, que se ha realizado con una población de todo el departamento de Guatemala entre el año 2002 al 2005.

Teniendo como conclusión que el derecho laboral está basado en principios para su creación en el cual se encuentra el principio irrenunciabilidad, defiende el derecho de la vida, su integridad del trabajador y de su familia para que pueda efectivizarse su realización que es el bien común; asimismo dentro de la constitución en su normas de alto y bajo rango protegen mínimamente el derecho laboral de los trabajadores pero que además no deja de mencionar encontrarse aun así el principio de irrenunciabilidad para obtener un carácter de garantía para el trabajador. Por ende, es indispensable que se aplique este principio para que de esta manera pueda el gobierno proteger mediante la garantía de derechos esenciales, específicamente el de la vida respecto al derecho laboral.

Cuellar (2017) En el informe final respecto al principio de irrenunciabilidad en el derecho del trabajo, que ha tenido como finalidad la eficaz aplicación del principio laboral de irrenunciabilidad en el país colombiano, así como también otros derechos

laborales sin la afectación de los demás derechos fundamentales, que se ha trabajado con doctrinas y jurisprudencias quién se utilizó los argumentos de aplicación de comparación entre otros países para la obtención de resultados.

En conclusión se ha determinado que la norma laboral presenta excepciones de conciliación en la aplicación del principio de irrenunciabilidad del trabajador con el empleador ante una norma laboral de rango ordinario, mientras que a la vez se ha determinado en comparación con otros países que la irrenunciabilidad como principio protege al trabajador y los derechos laborales por estar en una disposición con rango de ley y constitución de cada estado sin embargo al estar presente también en la legislación colombiana este no debería ser obligatorio la excepción de conciliación para la cese de derechos laborales por parte del trabajador por ser ordinario y encontrarse el principio en la constitución en el cual la ley debe primar sobre lo ordinario.

Bayas (2021) en su informe final respecto a la irrenunciabilidad como principio frente a la prescripción de la acción, que ha tenido como objetivo determinar la fundamentación de vulneración del derecho fundamental laboral por la aplicación de una institución jurídica como norma ordinaria ante la protección del derecho laboral incoada en un precepto con rango de ley que lo es el principio de irrenunciabilidad, asimismo la elaboración de un plan de defensa de la transgresión de los derechos del trabajador laborales ante la prescripción de la acción mediante la aplicación del pilar del derecho irrenunciable, que se ha elaborado con un pueblo de profesionales del derecho y experimentados en la problemática mediante un instrumento que se utilizó como lo es la encuesta de 10 preguntas.

En conclusión, se ha determinado que en este país existe una prescripción para el principio irrenunciable de los derechos del trabajador, y sin embargo el

ordenamiento jurídico laboral debe adecuarse a la ley demostrándose así que la norma es inconstitucional porque vulnera el propio fin de la irrenunciabilidad como principio al no proteger al trabajador en sus derechos del trabajo y poniéndole fin a ello, asimismo el autor propuso la elaboración de un plan de defensa al trabajador mediante capacitación por parte del empleador respecto a la prescripción de sus derechos laborales ante la acción de requerimiento.

Tapia (2015) en su informe final respecto a las consecuencias jurídicas de la discriminación que ha tenido como objetivo determinar las distintas consecuencias jurídicas ocasionadas por la discriminación laboral así como también la propuesta de mecanismos para combatir la discriminación respetando los principios laborales que se incoan en la constitución del territorio así como lo hacen en otros países, este trabajo se ha abarcado entre una población de jueces, letrados, inspectores del ministerio de relaciones laborales, director regional del trabajo y otros, asimismo la encuesta es el instrumento utilizado en esta investigación para ser analizado en sus resultados.

En conclusión se ha determinado que la intensidad de la gravedad de las consecuencias originadas por la discriminación laboral son múltiples y que el apoyo del estado en la solución de los problemas son muy deficientes puesto que no se aplica una protección como debería tener para defender los derechos fundamentales del trabajador, sin embargo se recomendó la divulgación y enseñanza a todos los trabajadores sobre los derechos laborales especialmente frente a la discriminación y la igualdad laboral ante la ley y la toma de acciones inmediatas al hecho vulnerado por encontrarse sustento en la propia constitución que a la actualidad no se practica por falta de conocimiento.

Carmona (2015) en su informe final respecto a la discriminación laboral en

territorio nacional chileno, que ha tenido como objetivo determinar qué aspectos se consideran discriminación laboral y que sanciones reciben las personas que incurren en esta grave acción, que se ha trabajado con una población de gerentes de recursos humano, dirigentes sindicales laborales y de trabajadores, profesionales del derecho, directores de fundaciones de trabajadores y trabajadores, asimismo se utilizó como instrumento la encuesta para luego haber sido analizada sus resultados.

En conclusión se ha determinado que en el territorio chileno existen mucha discriminación desde la pre contratación hasta la misma vulneración del trabajador dándose las penas y multas que no resuelven, asimismo se ha determinado que por el lado negativo se encuentran las falencias en el ordenamiento jurídico laboral para contrarrestar la discriminación laboral y en el lado positivo es que desde ya hace un tiempo existen medidas y proyectos que han intentado mejorar la aplicación de mecanismos frente a la discriminación laboral hasta la actualidad recomendando que se aplique desde la raíz mediante estudios y aplicaciones de la ley en su constitución de cada territorio sin distinción entre trabajador y empleadores en el sector laboral por la semejanza de oportunidades.

Sandoval (2009) en su informe final respecto a la estructura de sueldos y salarios, que ha tenido como objetivo determinar la propuesta de una estructura de sueldo y salarios acorde a los aspectos determinados por los trabajadores o respetando el principio de igualdad, clima laboral o eficiencia de talento humano, que se ha trabajado con una población de todos los trabajadores de la Financiera a excepción de los trabajadores de confianza y directivos por ser un ámbito de confidencialidad, usando el instrumento de la encuesta y entrevista de los mismos.

En conclusión se ha determinado que la empresa Financiera no tiene una estructura salarial acorde a los aspectos básicos de selección para la aplicación

remunerativa, así como también el espacio laboral o cargos no acorde a la experiencia de cada trabajador y por último la injusta aplicación remunerativa para cargos de misma función pero con distinto sueldo apreciándose así la desigualdad laboral y vulnerando el principio de equidad recomendándole la aplicación de estándares de evaluación mediante asignación de puntos por aspectos para la determinación de un puesto de trabajo con justa prelación.

Almada (2016) en su informe final sobre los aspectos de protección al derecho del trabajo mediante garantías y flexibilización, trabajo que ha tenido como objetivo determinar como en el territorio español durante la historia se ha vulnerado el derecho laboral en los trabajadores tanto en los adultos como en los menores de edad en las distintas clases sociales y que se ha trabajado mediante una población estadística extensa entre trabajadores formales e informales obreros de campos, agricultores y menores de edad, asimismo se utilizó como instrumentos la dogmática jurídica internacional y nacional de tesis libros y revistas laborales.

En conclusión se ha determinado que se ha vulnerado desde un principio histórico los derechos laborales mediante la inaplicación de las garantías y brechas de trabajos ya sea por muchos aspectos , de discriminación, inequidad , abusos laborales, escases laboral, imparcialidad ante los hechos contenciosos y así como también las mejoras en este aspecto han ido a un paso muy lento que no es tan eficaz a pesar de tener en su ordenamiento jurídico mecanismos que garantizan la protección y garantías al trabajador ante un hecho vulnerable siendo ello comprobado que no se le atribuye ya que los empleadores también cuentan con determinadas normas que los benefician y se acogen a ellos creando la incertidumbre entre trabajadores y empleadores habiendo recomendado que se constitucionalice nacional e internacionalmente el derecho y protección del trabajador como un derecho

fundamental para que así sea reconocido y se garantice su seguridad laboral ante los territorios que se encuentran adscritos.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Figueroa (2009) En su informe final sobre los aspectos de irrenunciabilidad de derechos del trabajador y la relación con la predictibilidad; el presente trabajo ha tenido como objetivo la búsqueda de la veracidad en los factores o criterios de en qué momento el derecho laboral es irrenunciable y cuando no lo es, definiéndose cada punto objetivamente, asimismo determinar cuáles son los otros principios que influyen con el principio de irrenunciabilidad y que se estableció para conferir como válido los actos respecto a la relación con la igualdad en los derechos del trabajador, pues ello se interiorizara con enfoques en la constitución de 1979 y 1993, consecuencia a ello el estudio de las remuneraciones en el cual se aplicó la irrenunciabilidad en su tiempo para dar mayor relevancia al estudio o investigación, teniendo como conclusión que el derecho del trabajador y su irrenunciabilidad tiene una magnitud doctrinario como interés primordial que lleva a adherirse a un estado débil, que viene a ser el trabajador en el cual al adicionarle el principio este se vuelve un beneficio a su favor.

En conclusión, se ha determinado que este principio de tiene la garantía constitucional, toda vez que nuestra propia constitución así lo estipula en su artículo 26 de la Carta magna del Perú en el cual menciona que, al término de la relación de trabajo, los principios irrenunciables de estos derechos reconocidos por la ley son respetados en base a su constitución y normas.

Espinal (2018) en su informe final sobre los aspectos a la estabilidad laboral, historia y problemas en nuestro derecho positivo; ha tenido como objetivo en la de determinar cuál es la importancia en respetar estos derechos de los trabajadores

sobre la permanencia laboral y demás derechos en un estado de derecho, señalando las desventajas normativas con las reformas laborales que ha tenido el Perú y también analizar las consecuencias legales, sociales y económicas que ha conllevado la reforma laboral con respecto a la eliminación de la estabilidad laboral, dando como resultado de acuerdo a las encuestas como instrumento utilizada realizadas a los abogados especialistas en el derecho laboral mencionan que es necesario que la estabilidad laboral sea apreciada como un derecho esencial presentándose muchas vulneraciones con respecto a la igualdad tanto en económico como social, debido a que al presentar este derecho como fundamental automáticamente se estaría beneficiando también de otros derecho como lo es la salud, educación, entre otros más que corresponden al trabajador.

Como conclusión de los resultados y el trabajo de la presente tesis determinó la estabilidad laboral como derecho debe ser apreciado como fundamental con el solo fin de tener adheridos otros derechos laborales al momento del goce, indicando que ya desde 1917 se reconoció de manera internacional la figura de la estabilidad laboral por la Organización Internacional del Trabajo que lleno de esperanzas a muchos trabajadores que no lo gozaban, asimismo en el Perú fue reconocido en 1979 en su constitución política, incumpléndose así el reconocimiento internacional antes mencionado fue que se suprimió en el año 1993 con un gobierno golpista; y que debido a ello en su forma de variedad de la historia de nuestro ordenamiento y cambios jurídicos respecto a la estabilidad laboral, es así que también se determinó que la estabilidad laboral ha pasado de ser un aspecto democrático a un aspecto políticos sociales, que concluye que la importancia radica más en el capitalismo y preocupación por el mercado que por derechos esenciales o adjetivos de todo trabajador.

Villar (2017) en su informe final sobre los servidores CAS y también los derechos del trabajador en el Perú; ha tenido como objetivo de establecer como el CAS ha vulnerado el derecho laboral respecto a una evidente desigualdad frente a los regímenes laborales que tiene el Perú, toda vez que al trabajador no se le reconoce todos los derechos laborales vulnerándose así casi todos sus principios que tiene uno como persona y trabajador siendo más específico con la estabilidad laboral, provocando un malestar en ellos porque la consecuencia evidencia la discriminación que pasan los trabajadores frente a sus compañeros de la misma labor en otros regímenes que perciben más beneficios o goce de derechos laborales, toda vez que el estado ha estado aprovechando en mantenerlos en el régimen del DL 1057-CAS en el cual no desembolsa más beneficios de los que otros regímenes si tienen, con el fin de que el estado no realice más gastos y se genere más rentabilidad económica para aquellos que si lo tienen, creándose allí la vulneración a muchos principios laborales, siendo uno de ellos la de igualdad. En conclusión, se determina la vulneración a los derechos del trabajador CAS al no poder percibir o gozar los beneficios que otros trabajadores de la misma labor reciben.

Céspedes (2019) en su informe final sobre los aspectos de la agresión a los derechos del trabajador publico CAS en el Poder Judicial de lima norte del año 2017, ha tenido como objetivo precisar la manera se presenta la estabilidad laboral en los servidores públicos CAS, describir como es la incorporación al régimen CAS o al 276 y analizar cómo está orientado los beneficios de la CTS, la asignación monetaria familiar y la formación de sindicatos en los servidores CAS del poder judicial del norte, teniendo como resultado que el nivel de agresión a los servidores de sus derechos son elevados, demostrándose que el no reconocimiento y que el derecho a la permanencia laboral fue demostrado de forma que no influye en los contratos de

trabajo estable, eso quiere decir que el trabajo de un trabajador en este régimen CAS debe permanecer tal cual ingreso y que no se termine de un día para otro, sino más bien que sea indeterminado.

En conclusión se ha determinado que el pago por la asignación de educación de los trabajadores es aplicada de forma proporcional toda vez que, los servidores CAS laboran a tiempo corto o incompleto como jornada laboral lo cual el 89% de los trabajadores no reciben nada, y gracias a esa discriminaciones y vulneraciones de derechos y principios laborales el nivel de derechos sindicales en este régimen CAS ha sido un 92% de los cuales casi todos se encuentran dentro de un sindicato o están por formar uno en el cual al pasar de los años este número se ha incrementado a nivel nacional.

Aliaga (2011) en su informe final sobre los aspectos que la municipalidad de la ciudad de Chiclayo ha incumplido en aplicar el principio de irrenunciabilidad a sus trabajadores; ha tenido como objetivo el análisis de las figuras jurídicas como principios de la irrenunciabilidad en el derecho, efectuándose integral hacia la vía laboral y constitucional determinando cuáles serían las garantías eficaces respecto la defensa de este derecho; mencionando citas textuales doctrinarios nacionales e internacionales en aspecto laboral celebrados de acuerdo a la OIT; junto con otras constituciones alrededor del mundo.

En conclusión, se determinó el incumplimiento al principio de irrenunciabilidad de derechos que realizaron los altos autoridades del municipio chiclayano, al haberse ejecutado el despido de los trabajadores siendo este de manera arbitraria, en el cual la mayoría pertenecía a un régimen de categoría pública, siendo estos despidos sin justificación justa ni causa probada para acreditarse, conclusión que se llega conforme a la sentencia del TC, vulnerando muchos derechos amparados por

la Carta Magna del Perú, habiéndose establecido que los derechos fundamentales han sido privilegiados en temas y aspectos relegados o nuevos en temas laborales.

## **2.2. Bases teóricas y científicas**

### **2.2.1 Teorías generales del derecho**

#### **2.2.1.1. La teoría tridimensional del derecho de Miguel Reale.**

La teoría tridimensional según Reale busca mediante la integración de la persona entender y explicar la estructura del derecho; para ello plantea unir en una sola idea, los acontecimientos unidimensionales sobre el derecho que están en posición yuxtapuestas, que excluyen y contradicen la filosofía del derecho en lo largo de la historia.

Según Reale combina la duplicidad, así como también la recíproca implicación entre pensamiento y acción; está sugestionado que el punto de inicio para crear la doctrina del derecho es la destreza del letrado.

#### **Características.**

Se inicia en el año 1940 a partir de un movimiento de juventud que como lo dijo Reale que la preocupación por el origen y la fundamentación del derecho lo ha acompañado toda la vida. Dio su primera exposición sobre su teoría de la tridimensionalidad del derecho, en el cual menciona que el derecho no es solo una simple norma como lo indica Kelsen o como los economistas del derecho porque ellos piensan que el derecho no es solo el modelo económico, mucho menos el valor ya que el derecho es al mismo tiempo las tres dimensiones, la norma el hecho y el valor.

#### **Relación con el trabajo de investigación.**

Muy bien dijo Reale que un precepto jurídico es la fusión de algún componente de la realidad de la sociedad en una organización reguladora imperativa, y es pues en cuanto a la irrenunciabilidad del derecho laboral como principio del derecho

caracterizado como elemento que integra a la realidad ante una invocación al cumplimiento del derecho para que de ella se pueda regular el derecho al trabajador en principio de una estructura como lo es el régimen laboral y la estabilidad laboral obligatorio al devenir de la carta magna del Perú.

También, indica que la disciplina del derecho es la convocación la comprensión de lo justo en la diversidad en su historia, y fuente de todos los valores como persona, y analizando el trabajo es que los regímenes de trabajo que existen en nuestro país se concretiza la igualdad ante la estabilidad laboral como derechos de la persona en la historia del trabajador para el bienestar y dignidad de toda persona como idea de justicia por cumplirse la igualdad de beneficios que obtendría un trabajador de igual actividad, pero de distinto régimen laboral, cumpliéndose la fuente de valores que se debe tener ante la igualdad de derechos.

#### **2.2.1.2. La teoría pura del derecho de Hans Kelsen.**

Menciona que está relacionada al derecho positivo, quiere decir que se relaciona solamente con los hechos jurídicos, toda vez que al crearse una ley, este está siendo aplicado según la constitución y su ordenamiento, y con respecto a ello se esclarece el orden de la jerarquía establecida en nuestra sociedad democrática de derecho, pues como lo manifiesta Hans Kelsen que el derecho manda a regularse por sí mismo, puesto que la misma constitución regula la legislación y este los actos creadores con las normas jurídicas propias.

#### **Se caracteriza.**

- Como una forma ordenada, es decir, normas que conforman una legalidad a través de la axiología jurídica y de forma jerárquica como una norma superior que funda válidamente a otra inferior que establece órganos y procedimientos, límites de una norma.

- Dota de dinamismo como consecuencia de la autogeneración de las normas que hace que ellas se regulan constantemente mediante la fuente formal del derecho con validez de la norma jurídica.
- Menciona como fuentes formales del derecho; a la constitución que asegura a todas las personas el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona y la iglesia o la religión como el derecho para el hombre como verdad de fe, es decir de la verdad moral que emana de la misma naturaleza humana.
- La norma es de validez porque existe de acuerdo a los procedimientos dinámico auto generativo impuestos por la primera norma pero que no considera el contenido de la esencia.
- Posee plenitud hermética ya que no existen lagunas en el derecho porque su carácter es de orden auto generativo y dinámico; así como también es coherente porque su validez deriva de una norma única.
- La ciencia del derecho es un conjunto de normas y reglas que conforman un sistema de jerarquía y autogeneración y que presenta caracteres de unidad, completitud hermética y dinamismo.

### **Relación con la investigación.**

Para Hans Kelsen en su definición sobre la teoría pura del derecho dice que el derecho es una ciencia que estudia las normas que regulan al hombre en la sociedad con un carácter ideológico y como tal solo quiere estructurar mediante el conocimiento de su naturaleza es por ello que Hans rechaza todo tipo de interés político que suministran ideas que le permitan criticar un orden social.

Por ello en el trabajo de investigación la norma no indica claramente que al haberse aprobado por una norma con rango de ley y al respetarse el derecho en base a su ciencia que regula el comportamiento del hombre con sus leyes para una mejor

armonía en la sociedad mediante el trabajo y sus derechos , se estaría cumpliendo la naturaleza de la existencia de un derecho normado con rango superior único que es la Constitución Política de Perú, para hacer cumplimiento como obedecerse del objetivo del nacimiento de una norma que fue motivo del cual se rige por un procedimiento formal para una mejor calidad de tratamiento de las conductas sociales en formación a la toma de decisiones.

Habiéndose cumplido la naturaleza del medio para la invención de un precepto que regule el derecho y más aún con una norma de rango de ley, se han presentado las ideologías políticas que Hans rechaza por llevar incertidumbre a la crítica de la norma, es decir que la ley de eliminación del régimen CAS se ha dado ante una rigurosa toma de ciencias del derecho como lo es las comisiones y presupuestos que han determinado con su aprobación para que el poder ejecutivo como crítico ideológico político y no ente del derecho vulnere su aplicación y amenace con ir en contra de la naturaleza para su aplicación. Sin considerar que en ello se encuentra el principio de irrenunciabilidad, principio que el mismo derecho obtiene en base a sus creaciones para un fin armonioso y buen entendimiento de la norma.

### **2.2.1.3. La teoría general del derecho de Jean Badin.**

La definición de la Teoría General del Derecho-TGD según Jean Badin es la disciplina legal que estudia los componentes del derecho o reglamento que existe una institución de la sociedad en conjunto con su fundamentos jurídicos y filosóficos que lo han permitido en lo largo de la historia una evolución hasta el día de hoy.

#### **Características.**

- Pretende como fin fundamental, el determinar los elementos básicos que conforman todo el derecho, dando a entender con un reglamento jurídico único.
- Es un acervo de normas que unifican un solo derecho u ordenamiento jurídico

en la sociedad.

- Únicamente en la comprensión de este orden normativo jurídico total se podrá individualizar los caracteres del movimiento jurídico, que habitualmente utilizamos, para poder así diferenciar al derecho de otras normas u ordenamiento respecto a la moral y el orden social.

### **2.1.3 Teorías específicas**

#### **2.1.3.1. Principio de irrenunciabilidad.**

##### **Definición.**

Tiene como objetivo prohibir que el laborioso desista de sus derechos laborales que han sido contemplados por la Constitución y normas que se encuentren en su estado, con el fin de proteger sus intereses en la relación laboral.

##### **Según la teoría de Américo Pla Rodríguez.**

Menciona que este principio hace mención a la inviabilidad sumaria de abstener al servidor capacidad alguna jurídica del trabajo, es decir el trabajador no podrá renunciar sobre aquellos derechos que son reconocidos en la legislación laboral pertinente.

##### **Según la teoría de Alfonso Higa García.**

La teoría objetiva, mencionando que es necesario saber de qué fuente deriva tal derecho para poder establecer si es renunciable o irrenunciable, si un derecho deriva de una fuente normativa, hablamos de derechos irrenunciables, pero si deriva de una fuente no normativa, no estamos hablando de derechos irrenunciables sino de derechos renunciables; es decir si un derecho deriva de un tratado internacional, de la constitución, de una ley o una norma con rango de ley, estamos hablando de derechos irrenunciables, pero sí un derecho deriva de un contrato o de un convenio colectivo que son fuentes no normativas, entonces estamos hablando de derechos plenamente

renunciables.

La teoría subjetiva hace referencia a lo contrario, aquí no interesa de que norma derive un derecho laboral, si es normativo o no normativo, eso no interesa, lo que interesa es la capacidad para negociar que puede tener el trabajador con el empleador; es decir que si el trabajador cuenta con la capacidad para negociar con el empleador, entonces esos derechos que se reconocen a partir de ese negocio, son plenamente renunciables, pero si el trabajador debido a sus posición o subordinación de la relación laboral no tiene influencia de capacidad para negociar entonces esos derechos que se adquieren a raíz de esa negociación son plenamente irrenunciables.

### **Características.**

- En el derecho laboral, el principio de irrenunciabilidad de los derechos se constituye a nivel mundial generalizado al ser valorado como excepción, en el que solo se admite en aquellos casos que así lo determine la ley.
- El principio de irrenunciabilidad de derechos es aplicable en el momento cuando se celebra un contrato de trabajo; y cualquier decisión de renuncia o limitación a los derechos del trabajador tendrá efecto de nulidad.
- Es de carácter irrenunciable y también inderogable con las leyes y es una consecuencia como principio de la naturaleza por las normas del derecho laboral como norma de orden público.
- No obstante, de todo lo mencionado este principio no es absoluto, debido a que ninguna ley logra normar derechos sin fijar límites.

### **Conclusiones.**

El derecho laboral busca la protección esencial en el punto más débil de una relación contractual; quiere decir; al trabajador; entendiéndose que los derechos que se consignan en las leyes a favor de ellos resultan irrenunciables.

Es el principio que evita que el trabajador sea empujado la gran suficiencia excusa o llevado por varios motivos, en abandonar los derechos que le corresponden por las condiciones que impone el empleador o que han sido negociados con este, y son considerados por debajo de los niveles de rango de la norma del estado.

#### **2.2.2.2. Contrato administrativo de servicios (CAS).**

##### **Definición.**

El Contrato Administrativo de Servicios es un modelo de contrato de trabajo perteneciente a la administración pública privativa del estado, que se vincula una persona natural que brinda sus servicios laborales de manera autónoma con una entidad pública.

Quispe (2010) menciona que el contrato CAS constituye una modalidad que es propia de la disciplina del Derecho Administrativo y privada del Estado, pero que está sujeta al régimen de la actividad pública y que no estaba sujeto al Régimen laboral N° 276 o N° 728 sino más bien a otras normas que regulan las carreras administrativas especiales.

##### **Características.**

- Este contrato se conduce por reglas de disciplina jurídica público y asigna al empleador y trabajador exclusivamente las obligación y deberes que constituye el régimen CAS y sus normas.
- El convenio CAS se celebra a plazo determinado y es renovable.
- Tiene una jornada laboral no mayo de 48 horas labores a lasemana.
- Tiene un descanso de 24 horas por semana.
- Tiene un descanso de 30 días continuos por año de laborcumplida
- Tiene contribución al régimen que administra Essalud
- Tiene la disposición de un régimen de pensiones

- Tiene los goces de las licencias al igual que en los otros regímenes laborales.

#### **Elementos.**

- Se requiere haber realizado un contrato
- La dependencia usuaria
- Disponibilidad presupuestaria que lo determina la oficina de presupuesto de la entidad o institución correspondiente.

#### **Etapas.**

##### **Etapas preparatoria.**

Es cuando se realiza requerir a la unidad orgánica correspondiente en el cual detalla los requisitos, servicios y competencias.

##### **Etapas convocatoria.**

Es cuando se comprende la emisión de la única convocatoria en el portal de la institución ya sea físico y virtual con el fin de ser visible y de fácil acceso público.

##### **Etapas de selección.**

Es aquel momento en el que se da la evaluación primordial del postulante, en el que se evalúa la hoja de vida o mejor llamada currículum vitae para luego ser evaluado de forma escrita siendo una de las últimas evaluaciones, la entrevista personal de cada postulante.

##### **Etapas de suscripción y registro**

Es la última etapa de la contratación CAS en el cual se redacta el contrato, se suscribe dentro del plazo que no pase los 5 días hábiles del día siguiente de haber obtenido los resultados.

### **2.2.2.3. Demanda de inconstitucionalidad.**

#### **Definición.**

El proceso de inconstitucionalidad es el objeto como instrumento del proceso

en el cual determinadas personas o entidades señaladas por la Constitución, tienen el permiso legal para poder realizar o plantear en el plazo correspondiente o determinado conforme con el procedimiento que establece el Código Procesal Constitucional una demanda que está dirigida al Tribunal Constitucional como la única instancia; que es un órgano competente en el cual ejerce con normas jurídicas aprobadas por ciertos poderes del estado y que se le atribuyen ciertos poderes normativos son convertidos en el objeto de control para determinar si aquellas normas son o no compatibles con la carta magna del Estado, formando la disposición fundamental que se convierte en el centro de estudio y evaluación que terminara en una resolución final.

#### **Características.**

- Juicio de la compatibilidad del precepto de menor categoría con la de mayor categoría como la Constitución en la jerarquía normativa, donde se prefiere excluir la norma del ordenamiento jurídico cuando el hecho que no sea posible sobrellevar con la norma fundamental.
- El objeto del proceso de inconstitucionalidad es realizar la valoración de una ley promulgada o norma con rango de ley en su forma o su fondo.
- Se faculta al Tribunal Constitucional la función de eficacia integral de la unidad constitucional ya sea mediante la expulsión de la norma que resulta inconstitucional del sistema normativo o sino también de la conformidad constitucional cuando sea el caso correspondiente.
- Si el Tribunal Constitucional determina que la ley o norma con rango de ley vulnera la compatibilidad de la constitución, este dictará mediante una sentencia declarando su inconstitucionalidad cuyo efecto regirá hacia adelante, salvo en lo tributario y penal que procede la retroactividad benigna.

- El proceso de inconstitucionalidad procede ante aquellas normas que son leyes, decretos de urgencia, decretos de leyes, los tratados aprobados por el legislativo, de ámbito general las normas regionales y por ultimo los mandatos locales.
- La interposición de esta demanda la pueden realizar el el ejecutivo, la defensoría del pueblo, el ministerio público, el 25% de miembros del congreso de la república y por último la cantidad de cinco mil personas aprobadas por el JNE (Jurado Nacional de Elecciones).

#### **Elementos.**

- La intervención manifiesta de voluntad de parte legitimada para obrar en el cual solicita la defensa de la Constitución oponiendo una norma de la carta magna o precepto con rango de mayor categoría que supone afecta el fondo o forma de la carta magna.
- La correcta formulación de la pretensión ante el órgano jurisdiccional competente.
- La fundamentación jurídica de la pretensión en el que argumenta con bases legales respecto a la incompatibilidad de la norma a evaluar con las disposiciones, valores, fines y pilares de la carta magna del Perú.

#### **2.2.2.4. Principio de progresividad de los derechos laborales.**

##### **Definición.**

El principio de progresividad es relativamente algo nuevo en el derecho laboral ya que establece que ninguna modificación se puede hacer en el marco del contrato de un trabajo que implique la disminución o pérdida de un derecho laboral y las modificaciones que se hicieran son solo aceptados si son a beneficios del trabajador.

Vizcaino (2019) sostiene: “incorporar las obligaciones positivas y negativas en

ellos dentro de sus legislaciones y dotarlos de las garantías necesarias” (p. 17).

### **Progresividad en los tratados internacionales.**

El principio de progresividad tiene sus inicios con referente al Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales ratificado con muchos y la mayoría de países que se dio en la reunión general con los estados miembros de las NNUU en el año 1966, en el cual se comprometieron en adoptar las medidas legislativas de cooperación internacional en el acta, es decir la obligación de mejorar desde que firman el contrato y de manera continua el disfrute de los beneficios laborales, culturales, sociales y dinerarios de todos los ciudadanos de cada uno de los estados y se comprometen a la no regresividad de los derechos.

### **Características**

- Obliga a todos los estados lejos de su independencia económica a seguir adelante tan velozmente como sea posible hacia la efectividad de los derechos laborales utilizando de manera inmediata y equitativa los medios para la ejecución de estos derechos para lograr este objetivo y sean aplicadas en un plazo razonable y corto.
- Lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos laborales y que requiere que los estados partes tengan la obligación de comenzar inmediatamente a adquirir la medida correspondiente a cumplir con el pacto.
- Esta obligación del logro del objetivo debe existir fuera de los gastos económicos o recursos económicos que los hubiese originado en cada estado, más bien requiere la eficaz utilización de los que se disponga además mediante ello se puede lograr la aplicación progresiva que sean necesarios para la realización de los derechos consagrados como el pacto para los trabajadores.

### 2.3. Triangulación teórica

La triangulación permite realizar un análisis de contrastación con respecto de las teorías que se han realizado en el marco teórico del trabajo de investigación, ya sea de la variable o de la categoría que está relacionada con el tema y problema de investigación, esta función es importante para poder descubrir las coincidencias y diferencias con respecto del objetivo de investigación y poder de esta manera tener una perfecta conclusión del trabajo.

**Tabla 3**

*Proposiciones Teóricas*

<b>A. Teoría del Principio de Irrenunciabilidad</b>	Luis de la Villa (es un negocio jurídico unilateral que determina el abandono irrevocable de un derecho, dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico)
<b>B. Teoría de la estabilidad laboral</b>	Federico Zegarra (consiste en el derecho de un trabajador que tiene que conservar su puesto indefinidamente)
<b>C. Teoría del Principio de progresividad laboral</b>	Rodolfo Napoli (el principio de progresividad se relaciona con el Orden Público laboral en cuanto sustenta la adquisición de los derechos que se encuentran consagrados en las constituciones de los estados nacionales)

**Tabla 4**

*Interpretación de teorías*

<b>A. Teoría del Principio de Irrenunciabilidad</b>	De la Villa define que el principio de irrenunciabilidad es la imposibilidad que tiene un trabajador para renunciar unilateralmente a un derecho contenido en una norma imperativa.
<b>B. Teoría de la estabilidad laboral</b>	Zegarra define que la estabilidad es una importancia jurídica que conserva la permanencia a la empresa perfilándose la continuidad como propia seguridad.
<b>C. Teoría del Principio de progresividad laboral</b>	Napoli define al principio de progresividad como un orden público que se ha emanado en las convenciones y acuerdos internacionales en materia laboral y que es cuando un derecho que se adquirió beneficia con mayores

---

recursos o características al trabajador y que son considerados por el principio a la regresividad.

---

**Tabla 5**

*Relaciones empíricas*

<p><b>A. Teoría del Principio de Irrenunciabilidad</b></p>	<p>Este principio busca definir la imposibilidad de la renuncia de derechos laborales y es en este caso del trabajo de investigación que busca establecer el reconocimiento de los beneficios laborales de los servidores públicos CAS que han adquirido mediante la Ley N° 31131 que han ser irrenunciables, toda vez que son el derecho de incorporación al régimen laboral N° 726 o 728 y al contrato a tiempo indeterminado que la demanda de inconstitucionalidad de ser declarada fundada busca que el trabajador renuncie a los derechos indicados.</p>
<p><b>B. Teoría de la estabilidad laboral</b></p>	<p>De acuerdo a las teorías que busca definir la estabilidad laboral como la permanencia de su empleo y con la existencia obligatoria de una causa para su justa separación, sin embargo, la Ley N° 31131 ha otorgado al trabajador CAS una adecuada protección contra el despido arbitrario al indicar en su norma la contratación a plazo indeterminado y debe ser entendida como estabilidad laboral y solo procedería al despido por causa justa.</p>
<p><b>C. Teoría del Principio de progresividad laboral</b></p>	<p>Este principio se entiende como la imposibilidad de retrotraer las medidas que logran la garantía de protección de los derechos del trabajador con el objetivo de ampliar el rango de eficacia de un derecho y conforme a esto constituye el principio de progresividad en el Régimen CAS la incorporación a los regímenes laborales 276 o 728 y la declaración del contrato de manera indefinida en el cual queda prohibida cualquier acto administrativo y jurisdiccional que pretende retrotraer las medidas de protección de aquellos derechos laborales.</p>

---

**Tabla 6***Contrastaciones de proposiciones e interpretaciones*

<b>A. Teoría del Principio de Irrenunciabilidad</b>	El principio de irrenunciabilidad se encuentra relacionado con el principio de progresividad de los derechos laborales en la forma en que el Estado lo cual implica el avance del ámbito de realización del derecho y no disminuir la satisfacción alcanzada con anterioridad, y respecto al trabajo de investigación corresponde una progresividad la incorporación a los regímenes laborales en el que le otorgan la estabilidad laboral mediante el contrato indeterminado lo que se presenta como una satisfacción al trabajador en base a adquirir los derechos que son caracterizados como derechos irrenunciables que son los laborales.
<b>B. Teoría de la estabilidad laboral</b>	Esta teoría está relacionada a la teoría del principio de irrenunciabilidad, toda vez que la declaración de la indeterminación de los contratos CAS que indica la Ley 31131 ha creado que este derecho se incluya dentro del patrimonio laboral del trabajador CAS y como se verifica la estabilidad laboral es un derecho humano fundamental que se ha creado una situación jurídica siendo este a partir de su adquisición, un derecho irrenunciable.

**Tabla 7***Selección de las mejores proposiciones*

<b>A. Teoría del Principio de Irrenunciabilidad</b>	El Estado debe reconocer que los derechos adquiridos mediante la Ley 31131 son irrenunciables y dejar previsto que están bajo un precepto legal y que nuestra creación garantiza la protección no siendo posible que por ley o sentencia se les obligue a renunciar.
<b>B. Teoría del principio de progresividad</b>	La constitución debe obligar al estado a cumplir con satisfacer de inmediato la efectividad de los derechos adquiridos en su patrimonio laboral por un precepto legal a los trabajadores y asimismo de proteger mediante el principio de la irrenunciabilidad la disminución de esa progresividad de derechos, todo ello emanado en un fallo

---

del fuero constitucional.

---

**Tabla 8**

*Reformulación de teorías*

<b>Acto de Disposición de irrenunciabilidad de derechos laborales</b>	En tal sentido debe imponerse un acto de disposición en el cual califica el derecho del trabajador como irrenunciable como importancia para el estado como observancia para la previsión de la obligación de respetar y hacer cumplir este principio, asimismo el Juez analice los derechos y aprecie la existencia de una trasgresión al principio de irrenunciabilidad y se plantee límite a la capacidad dispositiva ante el principio protector del derecho laboral.
<b>B. Teoría del principio de progresividad</b>	La constitución debe obligar al estado a cumplir con satisfacer de inmediato la efectividad de los derechos adquiridos en su patrimonio laboral por un precepto legal a los trabajadores y asimismo de proteger mediante el principio de la irrenunciabilidad la disminución de esa progresividad de derechos, todo ello emanado en un fallo del fuero constitucional.

## 2.4. Definición conceptual de la terminología jurídica

### **Irrenunciabilidad laboral.**

Es cuando un trabajador no puede renunciar a ciertos derechos laborales o beneficios que han sido otorgados legalmente mediante una precepto normal o precepto con rango de mayor categoría.

### **Derechos laborales.**

Los derechos laborales es cuando el empleador está en el deber de consumir un conjunto de normas o leyes a favor del trabajador.

### **Trabajadores.**

Es toda persona que presta sus servicios ya sean subordinados o no aotra

persona o institución en el cual se obtiene una contraprestación o retribución por el cambio de su servicio o fuerza de trabajo.

### **Régimen laboral.**

Es un conjunto de actividades y deberes esenciales en el que va a pertenecer un trabajador o empleador en el cual se distinguen por los derechos o beneficios que contengan cada régimen.

### **Discriminación.**

Es la conducta de una persona respecto al trato peor o comparación con otras que trae consecuencia saliendo mal parada quedando en una peor situación o se queda sin beneficio, servicio o derecho que hubiese adquirido.

### **Poder ejecutivo.**

Es uno de los tres poderes del estado del Perú y que se encarga de proveer el cumplimiento de las leyes que emite el poder legislativo, asimismo como jefe de estado dirige la política gubernamental.

### **Reglamentación.**

Es la disposición de cómo ese derecho debe ser ejercido, en el cual supone una técnica legislativa que se encarga de regular o poner límite a un derecho en busca de mejorar otros derechos o en alcanzar la regulación de normas que no están en la ley.

### **Inconstitucionalidad.**

Es cuando el legislador incumple las normas constitucionales del estado al momento de dictar una ley, lo que conlleva a una nulidad ya sea parcial o total de la ley emitida.

### **Sector Público.**

Es el conjunto de personas, instituciones u organizaciones que son regulados

por el estado en el cual hace cumplir la política de voluntad expresada en el ordenamiento del estado como sociedad organizada.

### **Decreto Legislativo.**

Es una norma con fuerza de ley que es emanada por el congreso de la república, en el cual se debe ser dictado en un plazo determinado por la ley que autoriza respectivamente.

### **Contrato Indefinido.**

Es todo aquel contrato de trabajo que mantiene una fecha de inicio, pero no una fecha de culminación, es decir que perdura en el transcurso del tiempo hasta que se produzca una causa que justifique su culminación.

### **Demanda.**

Es el procedimiento judicial que se realiza por medio de un escrito que formaliza los requisitos para su interposición, en un plazo determinado y con él pretendo que en ella se solicita.

### **La Constitución.**

Es una norma suprema de un estado en el que establece, regula y organiza la facultad de los poderes del Estado, limitando el poder político.

### **Principios laborales.**

Son aquellas líneas postulados o directrices que guían a las normas laborales y herramientan el vínculo de las relaciones del trabajo con otras ramas del derecho en criterios distintos.

### **Derecho**

Es un conjunto de directrices y principios que generalmente son normas inspiradas en la justicia y el orden para regular el comportamiento de la sociedad imponiéndose un poder coactivo como poder público para establecer la armonía y el

orden.

**Empleo.**

Se refiere a la actividad que realiza una persona con la producción o servicios que brindan a cambio de una contraprestación económica, asimismo la atribución de derechos y beneficios de acuerdo al régimen que se le impone.

**Sentencia.**

Es una resolución de tipo jurídico que expresa una decisión final sobre un proceso ya sea penal y civil, es decir da por finalizado un conflicto poniendo fin a un proceso judicial.

**Estado.**

Es una organización de aspecto político que está conformada por un elemento de poder administrativo con soberanía sobre un determinado territorio y una determinada población.

**OIT.**

Es la organización especializada internacional del trabajo que ocupa las controversias laborales en el entorno internacional a través de la producción de medidas entre los estados que la conforman en la asamblea y que comprometerán implementar cada uno en sus territorios.

**Progresividad laboral.**

Son los objetivos laborales que deben ser logrados de manera gradual mediante las metas internas y finales que están proyectadas en un cronograma laboral que facilite la inclusión correspondiente a las acciones relacionadas con el derecho laboral y sus beneficios y que establece que no pueden disminuir.

**CAPÍTULO III**  
**MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1. Tipo y nivel de investigación**

#### ***Tipo***

El tipo de estudio del trabajo de investigación es denominado básico, pura o fundamental, busca acrecentar los conocimientos teóricos, el progreso científico, siendo más formal y persiguiendo el desarrollo de las teorías que están basadas en Leyes y principios. Villafuerte (2006) sostiene: “Muchos Trabajos de Investigación se orientan a describir tal o cual fenómeno o problema, es decir explicar el cómo se manifiesta determinado fenómeno. Los estudios de carácter descriptivos, buscan especificar las propiedades importantes del objeto de investigación” (p. 52).

#### ***Nivel***

Es descriptivo o transversal porque describe todos los fenómenos de estudio en que se realiza en un determinado tiempo buscando el grado de vulneración de los derechos y principios laborales en el régimen laboral de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).

#### ***Diseño de la Investigación***

Es el diseño no experimental, el cual no se puede manipular las variables.

### **3.2. Población y muestra**

#### ***Población***

La población del trabajo de investigación se encuentra constituida por 120 personas entre trabajadores CAS y no CAS, del sector educativo UGEL 01, abogados y estudiantes del Poder Judicial y Ministerio Público.

#### ***Muestra***

La muestra en el trabajo de investigación se encuentra constituida por 62 personas entre trabajadores CAS y no CAS, de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, abogados del Poder Judicial y Ministerio Público, seleccionados de manera

aleatoria.

### **3.3. Hipótesis de la investigación**

#### ***Hipótesis general***

**Hi:** Es probable que los derechos reconocidos por la Ley 31131 se relacionen con el principio de irrenunciabilidad.

**Ho:** Es probable el derecho con la norma Ley 31131 no se relacionen con el principio de irrenunciabilidad.

#### ***Hipótesis específicas***

##### **Hipótesis específica 1.**

**Hi:** Es probable que el derecho a la incorporación al régimen laboral 728 y 276 se relaciona con el principio de irrenunciabilidad.

**Ho:** Es probable que el derecho a la incorporación al régimen laboral 728 y 276 no se relaciona con el principio de irrenunciabilidad.

##### **Hipótesis específica 2.**

**Hi:** Es probable que el derecho a un contrato indeterminado se relacione con el principio de irrenunciabilidad.

**Ho:** Es probable que el derecho a un contrato indeterminado no se relaciona con el principio de irrenunciabilidad.

### **3.4. Operacionalización de variables**

Tabla 9

Operacionalización de variables

Variables	Definición	Dimensiones	Ítems	Indicadores
<b>Derechos laborales reconocidos por la Ley N° 31131</b>	Derechos laborales que otorga la Ley N° 31131 a los trabajadores del Régimen Laboral de Contratación Administrativo de Servicios – CAS	Derecho a Contrato Indeterminado	¿Cree usted estar conforme que Régimen CAS sea temporal? ¿Cree usted que el Estado debe reconocer el trabajo estable y digno al trabajador CAS?	- Trabajador CAS - Labores permanentes
		Derecho a la incorporación al Régimen Laboral 276 o 728	¿Tenía usted conocimiento de los derechos laborales que otorga la Ley N° 31131? ¿Percibe usted todos los beneficios laborales al igual que otros trabajadores de otros regímenes laborales que ejercen la misma función? ¿La incorporación a los regímenes laborales 726 o 728 lograría oportunidades personales y jurídicamente respecto a la igualdad laboral?	- Jornada laboral de 02 años continuos o 03 años discontinuos. - Ingreso por concurso público.
<b>Principio de irrenunciabilidad</b>	Son aquellos principios, jurisprudencias o doctrinas que sustentan, justifican o garantizan la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la Ley N° 31131	Imposibilidad de renunciar a los derechos laborales	¿Considera usted que el Estado respeta el principio de irrenunciabilidad? ¿Cree usted que nuestros derechos laborales están protegidos por nuestra constitución? ¿Tenía usted conocimiento que los derechos que surgen de las normas imperativas son indispensables por lo tanto irrenunciables?	- Tratados Internacionales - Normales legales
		Vulneración de los beneficios laborales y derechos laborales	¿Considera usted que el Régimen CAS vulnera los derechos laborales? ¿Considera usted que existe discriminación laboral en el Régimen CAS?	- Discriminación laboral. - Estabilidad laboral. - Compensación por tiempo de servicios. - Gratificaciones.

### **3.5. Métodos y técnicas de investigación**

#### ***Método literal***

Se realizó un análisis literal de la norma y del marco legal.

#### ***Método sistemático***

Se ha tomado en cuenta principalmente la constitución, así como también las demás normas que contiene el tema del trabajo de investigación.

#### ***Técnica de encuesta***

Se realiza haciendo uso de una encuesta, usando como instrumento un cuestionario para requerir información de un total de 62 trabajadores que se encuentran laborando en el régimen de contratación administrativa de servicios -CAS, los mismos trabajadores que han sido beneficiados con esta Ley, cuestionario que se aplicó para obtener información de las variables I y II.

## **CAPÍTULO IV**

# **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS**

#### 4.1. Análisis de fiabilidad de las variables

La fiabilidad en la investigación del instrumento para medir la variable se presentó mediante un cuestionario o una encuesta, en el cual recopiló los datos reunidos en la labor de campo. La fiabilidad de este instrumento se ha dado por la obtención de los datos reunidos por expertos de manera cuantitativa en las siguientes tablas:

#### 4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable

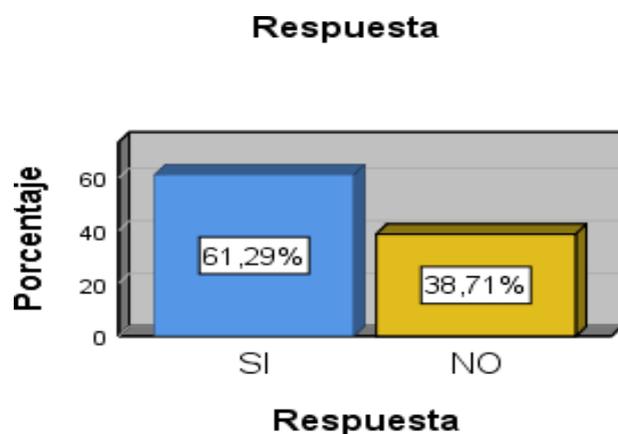
Los resultados de la investigación respecto al cuestionario o encuesta que consta de 10 preguntas mediante 10 tablas de resultados demuestran las opiniones de toda la población compuesta por trabajadores CAS, entre abogados especialistas, estudiantes y personas sin estudios han reflejado en el diseño de la muestra para dilucidar los fines propuestos en la labor de investigación.

**Respuesta de la pregunta 01:** que tenía conocimiento de los derechos laborales que otorgaba la Ley N° 31131.

**Tabla 10**

*Resultados con respecto a la pregunta 01*

Respuesta				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>SÍ</b>	38	61.3	61.3	61.3
<b>NO</b>	24	38.7	38.7	100

**Figura 3***Resultado respecto a la pregunta 01***Interpretación**

En esta figura, al preguntársele a los encuestados que, si tenían conocimiento de los derechos laborales que otorgaba la ley 31131, estos respondieron que si en un 61.29 %, en tanto el 38.71% respondieron que no.

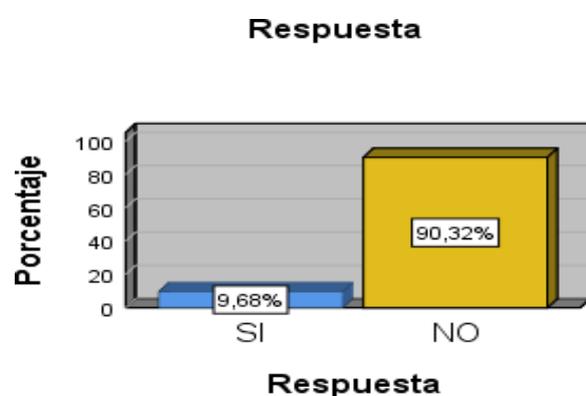
**Respuesta a la pregunta 2:** que si percibe los mismos beneficios laborales al igual que otros trabajadores de otros regímenes laborales que ejercen la misma función.

**Tabla 11***Resultados con respecto a la pregunta 02*

Respuesta				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>SÍ</b>	6	9.7	9.7	9.7
<b>NO</b>	56	90.3	90.3	100
<b>Total</b>	62	100	100	

**Figura 4**

Resultado respecto a la pregunta 02



### Interpretación

En esta figura, al preguntársele a los encuestados que, si percibían otros beneficios laborales como en otros regímenes laborales, estos respondieron que si en un 9.68%, en tanto el 90.32% respondieron que no.

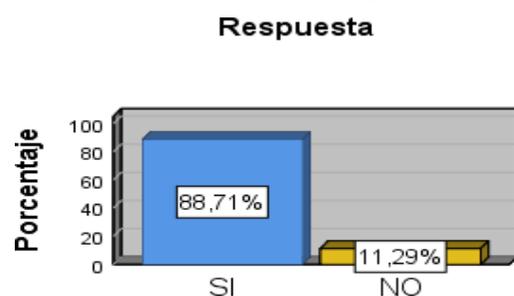
**Tabla 12**

Resultados con respecto a la pregunta 03

Respuesta				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>SÍ</b>	55	88.7	88.7	88.7
<b>NO</b>	7	11.3	11.3	100
<b>Total</b>	62	100	100	

**Figura 5**

Resultado respecto a la pregunta 03



### Interpretación

En esta figura, al preguntársele a los encuestados que, si la incorporación a otro régimen laboral surtiría efectos personales y laborales con respecto a la igualdad laboral, estos respondieron que no en un 11.29%, en tanto un 88.71% dijeron que sí.

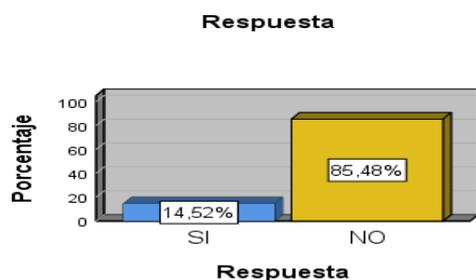
**Tabla 13**

*Resultados con respecto a la pregunta 04*

Respuesta				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>SÍ</b>	09	14.5	14.5	14.5
<b>NO</b>	53	85.5	85.5	100
<b>Total</b>	62	100	100	

**Figura 6**

*Resultado respecto a la pregunta 04*



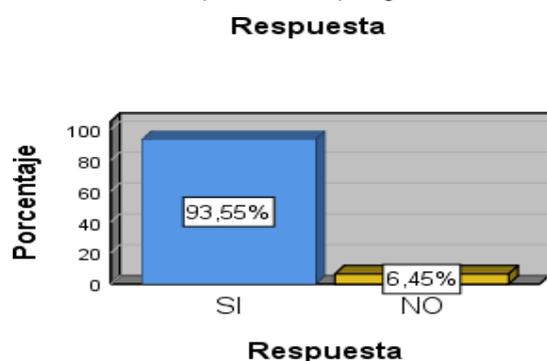
### Interpretación

En esta figura, al preguntársele a los encuestados que, si se encuentran conforme a que el contrato CAS sea temporal, estos respondieron que no en un 11.29%, en tanto un 88.71% dijeron que sí.

**Tabla 14**

*Resultados con respecto a la pregunta 05*

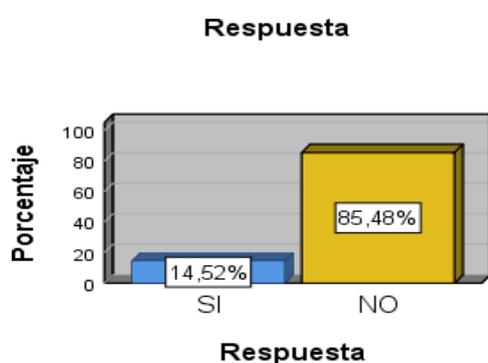
Respuesta				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>SÍ</b>	58	93.5	93.5	93.5
<b>NO</b>	4	6.5	6.5	100
<b>Total</b>	62	100	100	

**Figura 7***Resultado respecto a la pregunta 05***Interpretación**

En esta figura, al preguntársele a los encuestados que, si consideran que el estado debería otorgarles la estabilidad laboral, estos respondieron que no en un 6.45%, en tanto un 93.55% dijeron que sí.

**Tabla 15***Resultados con respecto a la pregunta 06*

<b>Respuesta</b>				
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>SÍ</b>	09	14.5	14.5	14.5
<b>NO</b>	53	85.5	85.5	100
<b>Total</b>	62	100	100	

**Figura 8***Resultado respecto a la pregunta 06***Interpretación**

En esta figura, al preguntársele a los encuestados que, si el estado respeta el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, estos respondieron que no en un 85.48%, en tanto un 14.52% dijeron que sí.

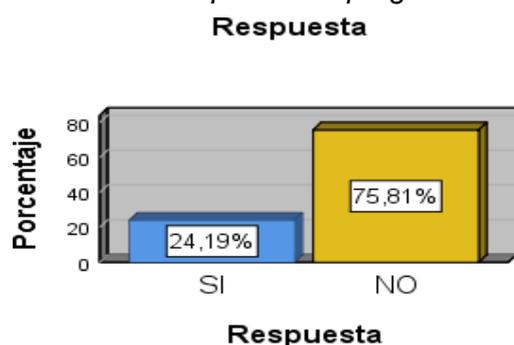
**Tabla 16**

*Resultados con respecto a la pregunta 07*

Respuesta				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>SÍ</b>	15	24.2	24.2	24.2
<b>NO</b>	47	75.8	75.8	100
<b>Total</b>	62	100	100	

**Figura 9**

*Resultado respecto a la pregunta 07*



### **Interpretación**

En esta figura, al preguntársele a los encuestados que, si creen que nuestra constitución protege los derechos laborales, estos respondieron que no en un 75.81%, en tanto un 24.19% dijeron que sí.

**Tabla 17**

*Resultados con respecto a la pregunta 08*

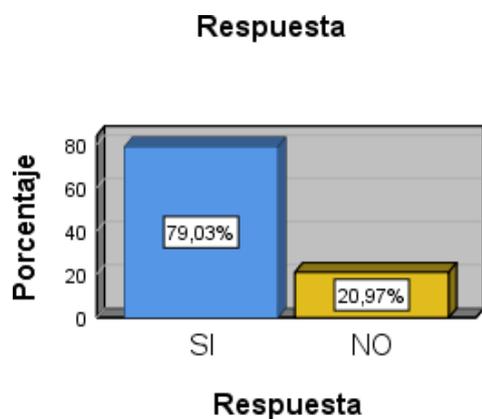
Respuesta				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>SÍ</b>	22	35.5	35.5	35.5
<b>NO</b>	40	64.5	64.5	100
<b>Total</b>	62	100	100	

**Figura 10***Resultados con respecto a la pregunta 08***Interpretación**

En esta figura, al preguntársele a los encuestados que, si tienen conocimiento que los derechos que surgen de una norma imperativa son indisponibles y por lo tanto irrenunciables, estos respondieron que no en un 64.52%, en tanto un 35.48% dijeron que sí.

**Tabla 18***Resultados con respecto a la pregunta 09*

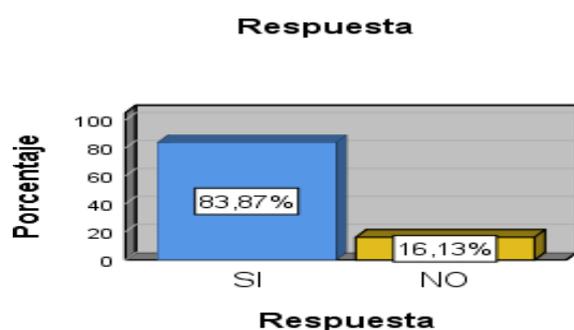
<b>Respuesta</b>				
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>SÍ</b>	49	79	79	79
<b>NO</b>	13	21	21	100
<b>Total</b>	62	100	100	

**Figura 11***Resultados con respecto a la pregunta 09***Interpretación**

En esta figura, al preguntársele a los encuestados que, si el régimen laboral CAS vulnera los derechos laborales del trabajador, estos respondieron que no en un 20.97%, en tanto un 79.03% dijeron que sí.

**Tabla 19***Resultados con respecto a la pregunta 10*

Respuesta				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>SÍ</b>	52	83.9	83.9	83.9
<b>NO</b>	10	16.1	16.1	100
<b>Total</b>	62	100	100	

**Figura 12***Resultados con respecto a la pregunta 10*

### ***Interpretación***

En esta figura, al preguntársele a los encuestados que, si creen que existe discriminación en el régimen laboral CAS, estos respondieron que no en un 16.13%, en tanto un 83.87% dijeron que sí.

#### **4.1 Contrastación de hipótesis**

La contrastación de hipótesis es cuando se quiere probar la validación de la hipótesis formulada con los datos obtenidos de la realidad mediante la encuesta como instrumento de medición en el cuestionario realizado en el campo.

#### ***Hipótesis general***

**H1:** El principio de irrenunciabilidad se relaciona con los derechos otorgados a los trabajadores CAS de la ley 31131.

**H0:** El principio de irrenunciabilidad no se relaciona con los derechos otorgados a los trabajadores CAS de la ley 31131.

Por lo hallado, se puede decir que existe más que suficiente evidencia estadística para afirmar la relación entre el principio de irrenunciabilidad y los derechos laborales reconocidos por la ley 31131, en el que se evita la hipótesis nula  $H_0$  y se recibe la hipótesis **H1: El principio de irrenunciabilidad se relaciona con los derechos laborales de los trabajadores CAS reconocidos por la ley 31131.**

**CAPÍTULO V**  
**DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y**  
**RECOMENDACIONES**

## 5.1. Discusión

De los resultados recopilados por las encuestas que se realizaron a trabajadores CAS y no CAS, entre profesionales, estudiantes y sin estudios se obtuvo se menciona lo siguiente:

1. En la tabla 16, se puede observar que el 75.81% de los encuestados consideran que nuestra constitución no protege los derechos laborales de los trabajadores, mientras que el 24.19% considera que si protege sus derechos por lo que se rechaza la hipótesis general nula.

Estos resultados que se han obtenido guardan relación con el antecedente internacional de Antonio paredes, en el que señala que el derecho laboral está basado en principios laborales para su creación que defiende su integridad del trabajador y la de su familia para que se pueda efectivizarse su realización del bien común dentro de la constitución y sus normas cual sea surango.

2. En la tabla 15, se puede observar que el 85.48% de los encuestados consideran que el estado no respeta el principio de irrenunciabilidad y el 14.52% si lo hace, por lo que se rechaza la hipótesis general nula.

Estos resultados que se han obtenido guardan relación con el antecedente internacional de Mónica Cuellar en el que señala que se ha determinado que el principio de irrenunciabilidad protege al trabajador y sus derechos laborales por estar en una disposición con rango de ley y constitución de cada estado en el cual la ley debe primar por lo ordinario, toda vez que en el presente caso y en la realidad este acontecimiento antecesor no se cumple.

3. En la tabla 18, se puede observar que el 79.03% de los encuestados consideran que el régimen laboral CAS vulnera los derechos laborales de los trabajadores CAS, mientras que el 20.97% conformado por algunos pertenecientes a otros regímenes laborales y jóvenes que pernóctan su

primera experiencia laboral desconociendo los beneficios de la labor formal de trabajo desconociendo el tema de fondo de la investigación, han optado por considerar que si, por lo se rechaza la hipótesis general nula.

Estos resultados que se han obtenido guardan relación con el antecedente nacional de Nathaly Espinal en el que señala que al presentar el derecho de la estabilidad laboral como ordinario no es protegido cabalmente por la constitución al no ser considerado como un derecho fundamental siendo materia de vulneración de los derechos laborales al presentarse una norma con mayor jerarquía que emplaza a la ordinaria creándose la vulneración de estos derechos, toda vez que en el presente caso del trabajo de investigación se presenta el agravio de la permanencia laboral en el cual ya existía un precepto de gran categoría que beneficiaba a los trabajadores pero que sin embargo se buscó una jerarquía mayor como lo es la inconstitucionalidad para dejar sin efecto los derechos otorgados.

4. En la tabla 19, se puede observar que el 83.87% de los encuestados consideran existe discriminación laboral en el régimen laboral CAS, mientras que el 16.13% de los encuestados conformado por trabajadores de otros regímenes en el cual cuentan con todos los beneficios laborales, así como también trabajadores CAS jóvenes en su primera experiencia laboral conformadores de una remuneración sin carga familiar ni económica han considerado que si, por lo se rechaza la hipótesis general nula.

Estos resultados que se han obtenido guardan relación con el antecedente nacional de Saucedo, Villar en el que señala que se ha evidenciado con el solo hecho de creación de su reglamento y normatividad del régimen que a simple vista muestra la desigualdad frente a otros regímenes laborales en el que no

se les reconoce la mayoría de los derechos de un trabajador como lo tienen muchos servidores de otro régimen laboral evidenciándose la discriminación de los trabajadores que deben enfrentar frente a otros en su centro de laborales en el cual realizan las mismas funciones y cargos.

Finalmente, por lo hallado se puede decir que existe suficiente evidencia estadística para determinar la correlación entre el principio de irrenunciabilidad y los derechos del trabajador otorgado al servidor CAS mediante la Ley 31131, por lo que se expulsa la hipótesis general nula ( $H_0$ ) y se recibe la hipótesis **(H1): El principio de irrenunciabilidad se relaciona con los derechos laborales otorgados por la Ley 31131 a los trabajadores CAS.**

## 5.2. Conclusiones

**Primero.** – en el presente trabajo de investigación se ha determinado que este principio guarda relación con los demás derechos reconocidos por la Ley 31131, de acuerdo a la adquisición de resultados de los instrumentos de investigación. Tanto el derecho de incorporación a los regímenes laborales 276 o 728 como el derecho a un contrato indeterminado tienen el carácter de irrenunciables, siendo sustentado esta característica por la carta magna del Perú en su artículo 26.

Estos derechos surgieron como consecuencia de la Ley y la relación del trabajo, pues en ese sentido, el cumplimiento no es de carácter renunciable para el trabajador CAS y tampoco es potestativo para el empleador, por ende, es obligatorio y de exigible su cumplimiento.

**Segundo.** - Se ha logrado determinar que el principio guarda relación con el derecho a la incorporación de los regímenes 728 o 276 al establecer que los trabajadores CAS consideran que hay discriminación laboral a comparación con estos regímenes laborales y que les es difícil acceder a todos los beneficios que otros regímenes si reciben por realizar las mismas funciones.

**Tercero.** - Se ha logrado determinar que el principio de irrenunciabilidad tiene relación con el derecho a un contrato indeterminado al establecerse que los trabajadores CAS no cuentan con una estabilidad laboral. La función del estado es ineludible al constituirse en una herramienta en la valoración de los actos de disposición de derechos de los trabajadores CAS

### 5.3. Recomendaciones

**Primero.** - Se recomienda que el estado debe establecer como criterio jurisprudencial que el derecho a la incorporación de otros regímenes laborales por parte de los trabajadores CAS debe de ser un derecho constitucional y fundamental y así permitirles la protección primordial a sus derechos laborales.

**Segundo.** - Se sugiere que el trabajo de investigación respecto al principio de irrenunciabilidad sea incluido en el ordenamiento jurídico peruano, como legislación que regula el otorgamiento de derechos irrenunciables protegidos por la constitución y convenios internacionales por parte de los trabajadores CAS.

**Tercero.** - Se recomienda que el tema del principio de irrenunciabilidad sea abordado como debate en las demás universidades del territorio peruano.

## **REFERENCIAS**

- Almada, C. (2016). *La protección del derecho al trabajo (digno): Entre el garantismo y la flexibilidad* [Tesis doctoral, Universidad de Barcelona]. Repositorio Institucional de la Universidad de Barcelona. <https://goo.su/AK4LvV>
- Bayas, S. y Solorzano, C. (2021). *El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales frente a la prescripción de la acción laboral* [Tesis de pregrado, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. Repositorio Institucional. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/13576/1/UB-DER-PI-007-2021.pdf>
- Céspedes, M. (2019). *La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Corte Superior de Lima norte - 2017* [Tesis doctoral, Universidad Nacional Federico Villareal]. Repositorio Institucional de la Universidad. <https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/3137/CESPED-ES%20CAMACHO%20MARIA%20MAGDALENA%20%20DOCTOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cuellar, M. (2017). *Principio de Irrenunciabilidad en la seguridad social y del derecho al trabajo* [Tesis de pregrado, Universidad de Caldas]. Repositorio Universidad de Caldas. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17481/PRINCIPIO-DE-IRRENUNCIABILIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Espinal, N. (2018). *El derecho a la estabilidad laboral, historia y problemas en nuestro derecho positivo* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

<http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/526/1/TESIS%20DE%20%20ESPINAL%20ATENCIO%20%20OFICIAL.pdf>

Gutarra, E. (2009). *Irrenunciabilidad de derechos en materia laboral: su vinculación al tema de predictibilidad*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1491/Figueroa\\_ge.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1491/Figueroa_ge.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hurtado, I. y Toro, J. (2007). *Tesis de investigación*. <https://goo.su/A8DIROa>

La Torre, L. (2011). *El incumplimiento al principio de irrenunciabilidad de derechos de los servidores de la municipalidad de Chiclayo, pertenecientes al régimen laboral del sector público-periodo 2005-2009* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional de la Universidad USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/2083/La%20Torre%20-%20Silva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Paredes, M. (2006). *El principio de irrenunciabilidad en el derecho laboral como condición indispensable para la protección del derecho a la vida* [Tesis de pregrado, Universidad de San Carlos de Guatemala]. Repositorio institucional. [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04\\_5742.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_5742.pdf)

Saucedo, L. (2017). *La contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en Perú* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15329/Saucedo\\_VLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15329/Saucedo_VLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tapia, D. (2015). *Consecuencias jurídicas de la discriminación laboral en el Ecuador* [Tesis de pregrado, Universidad Internacional SEK]. Repositorio Institucional.

<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/1959/1/TESIS%20UISEK%20DAVID%20TAPIA%20.pdf>

Vargas, C. (2009). *Propuesta de una estructura laboral de la empresa financiera*. [Tesis de pregrado, Universidad de la Salle]. Repositorio Institucional. <https://goo.su/P7UxO>

Veliz, H. y Carmona, K. (2005). *Discriminación Laboral* [Tesis de pregrado, Universidad de Chile]. Repositorio Institucional de la Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/108352/Discriminaci%C3%B3n%20laboral.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Villafuerte, D. (2006). *Manual Metodológico para el investigador científico* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio Institucional. <https://n9.cl/e79i>

Zavala, L. (2018). La Regla del derecho debe prevalecer sobre el principio jurídico laboral. *Vox Juris.*, 36(2), 171-201. <https://n9.cl/bm3as>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	MARCO TEORICO	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
<p>Problema General:  <b>¿De qué manera se relaciona el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales reconocidos por la Ley 31131?</b></p> <p>Problemas específicos:  <b>¿De qué manera se relaciona el derecho de incorporación a los regímenes 728 o 276 con el principio de Irrenunciabilidad?</b>  <b>¿De qué manera se relaciona el derecho a un contrato indeterminado con el principio de irrenunciabilidad?</b></p>	<p><b>Objetivo General:</b>  Determinar de qué manera se relaciona el principio de irrenunciabilidad con los derechos laborales reconocidos por la Ley 31131.</p> <p>Objetivos específicos:  • Determinar de qué manera se relaciona el derecho de la incorporación a los regímenes laborales 728 y 276 con el principio de irrenunciabilidad.  • Determinar de qué manera se relaciona el derecho a un contrato indeterminado con el principio de irrenunciabilidad.</p>	<p><b>Antecedentes</b></p> <p>A nivel nacional:  • (Edwin Figueroa, 2009) En su informe final sobre los aspectos de irrenunciabilidad de derechos en materia laboral y su vinculación al tema de predictibilidad.  • (Nathaly Espinal, 2018) en su informe final sobre los aspectos a la estabilidad laboral, historia y problemas en nuestro derecho positivo.  • (Saucedo Villar, 2017) en su informe final sobre los aspectos de la contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en el Perú.</p> <p>A nivel internacional:  • (Antonio Paredes, 2006) en el informe final sobre la irrenunciabilidad del derecho laboral.  • (Mónica Cuellar, 2017) En el informe final sobre principio de irrenunciabilidad en el derecho del trabajo.  (Claudia Almada, 2016) En su informe final sobre los aspectos de protección al derecho del trabajo mediante garantías y flexibilización.</p>	<p><b>Hi:</b> Es probable que los derechos reconocidos por la Ley 31131 se relacionen con el principio de irrenunciabilidad.  <b>Ho:</b> Es probable que los derechos reconocidos por la Ley 31131 no se relacionen con el principio de irrenunciabilidad.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p><b>Hi:</b> Es probable que el derecho a la incorporación al régimen laboral 728 y 276 se relaciona con el principio de irrenunciabilidad.  <b>Ho:</b> Es probable que el derecho a la incorporación al régimen laboral 728 y 276 no se relaciona con el principio de irrenunciabilidad.  <b>Hi:</b> Es probable que el derecho a un contrato indeterminado se relacione con el principio de irrenunciabilidad.  <b>Ho:</b> Es probable que el derecho a un contrato indeterminado no se relaciona con el principio de irrenunciabilidad.</p>	<p>Variable 1.  Derechos Laborales reconocidos por la Ley 31131.</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Derecho a contrato</li> <li>• Indeterminado.</li> <li>• Derecho a la incorporación al régimen laboral 276</li> </ul> <p>Variable 2  Principio de Irrenunciabilidad.</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Imposibilidad de renunciar a los derechos laborales.</li> <li>• Vulneración de los beneficios laborales y derechos laborales.</li> </ul>	<p>Tipo de investigación:  Básica o pura.  Nivel de investigación:  Correlacional.  Método:  Descriptivo.  Diseño de investigación:  Descriptivo – correlacional.</p> <p>Técnicas e instrumentos:  Encuesta</p>

## Anexos 2. Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

### CARTA DE PRESENTACIÓN

**Dr. ESPINOZA PAJUELO, LUIS ÁNGEL**

Coordinador de Investigación de la Escuela Profesional de Derecho

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Es un honor comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que en mi calidad de tesista de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Autónoma del Perú, presenté el instrumento para ser validado del proyecto de investigación titulado: **EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES RECONOCIDOS POR LA LEY 31131** cuyo desarrollo le permitirá al recurrente, poder optar el Título de Abogado.

En tal sentido, es imprescindible validar el instrumento(s) con los cuales se recogerán los datos pertinentes, para lo cual es necesario contar con la aprobación de especialistas y llevar a cabo la aplicación del instrumento(s) en mención. Conocedor de su connotada experiencia en temas de investigación jurídica, se ha considerado recurrir a su persona.

El expediente de validación, que se le hace llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición conceptual(es) de la(s) variable(s) y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de la variable(s).
- Certificado de validez de contenido del instrumento(s).

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



---

**German Luis Daniel Reyes Javier**

Código de estudiante: 2191897010

DNI N° 45515650

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y SUS DIMENSIONES**

### **VARIABLE 1: PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD**

Concepto. - El principio de irrenunciabilidad de derechos implica que todos los derechos reconocidos a todo trabajador por la Ley, La Constitución y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, son irrenunciable. La renuncia a dichos derechos sería nula y no tendría efecto legal.

### **DIMENSIONES DE LA VARIABLE PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD**

#### **Dimensión 1: IMPOSIBILIDAD DE RENUNCIAR A LOS DERECHOS LABORALES**

Concepto. - Es la situación imposible que tiene el trabajador para renunciar irrevocablemente un derecho contenido en una norma imperativa como es la Ley, el trabajador mantiene una relación laboral habiendo sido trasladado al régimen con más beneficios y un contrato indeterminado en el cual por la inconstitucionalidad de la Ley suscribe un contrato determinado y el regreso a un régimen en el que se encontraba con menos beneficios, estamos ante un supuesto de renuncia de derechos cuando el numeral 2 del artículo 26 de la Constitución prevé que en toda relación laboral se debe respetar el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.

#### **Dimensión 2: VULNERACION DE LOS DERECHOS LABORALES**

Concepto. - Cuando el estado, el empleador o quien lo represente adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador

injustificadamente, de forma arbitraria o desproporcionada o sin respeto a los principios o normas legales nacionales o internacionales que las protegen.

## **VARIABLE 2: DERECHOS RECONOCIDOS POR LA LEY 31131**

Concepto. - Son todos aquellos derechos de los trabajadores que la Ley 31131 otorga para erradicar la discriminación en el régimen laboral del sector público Decreto Legislativo N° 1057 – Régimen de Contratación Administrativa de Servicios-CAS

### **DIMENSIONES DE LA VARIABLE DERECHOS RECONOCIDOS POR LA LAEY 31131**

#### **Dimensión 1: DERECHO A LA INCORPORACION AL REGIMEN LABORAL 276 O 728**

Concepto.- Derecho que todo trabajador del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios –CAS del Decreto Legislativo N° 1057 a ser trasladado ya sea al régimen laboral 276 o 728, habiendo cumplido con los requisitos de 2 años continuos o tres años discontinuos de labor en la institución.

#### **Dimensión 2: DERECHO A UN CONTRATO INDETERMINADO**

**Concepto.** – Derecho que todo trabajador del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios –CAS del Decreto Legislativo N° 1057 a obtener un contrato de tiempo indefinido con el fin de garantizar la estabilidad laboral, habiendo cumplido con el requisito de realización de funciones de naturaleza permanente.

**OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1: DERECHOS  
LABORALES RECONOCIDOS POR LA LEY 31131**

<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>DICOTÓMICA</b>
Derecho a la incorporación del Régimen Laboral 728 o 276	Derechos Laborales	¿Tenía usted conocimiento de los derechos laborales que otorga la Ley 31131?	SI NO
	Beneficios Laborales	¿Percibe usted todos los beneficios laborales al igual que otros trabajadores de otros régimenes laborales por ejercer la misma función?	
	Progresividad Laboral	¿La incorporación a los régimenes laborales 276 o 728 lograría oportunidades personales y laborales jurídicamente respecto a la igualdad laboral?	
DERECHO A UN CONTRATO INDETERMINADO	Contrato Determinado	¿Cree usted estar conforme que el régimen CAS sea temporal?	
	.Estabilidad laboral	¿Cree usted que el estado debe reconocer el trabajo estable y digno al trabajador CAS?	

**OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2: PRINCIPIO DE  
IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES**

<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>DICOTÓMICA</b>
Imposibilidad de renunciar a los derechos laborales	Principios Laborales	¿Considera usted que el estado respeta el principio de irrenunciabilidad?	SI NO
	Constitución Política	¿Cree usted que nuestros derechos laborales están protegidos por nuestra constitución?	
	Artículo 26 inciso 2 de la Constitución Política del Perú	¿Tenía usted conocimiento que los derechos que surgen de las normas imperativas son indisponibles por lo tanto irrenunciables?	
Vulneración de derechos laborales	Vulneración	¿Considera usted que el Régimen CAS vulnera los derechos laborales?	
	Discriminación Laboral	¿Considera usted que existe discriminación laboral en el Régimen CAS?	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE (1)**

Nº	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Suficiencia <sup>4</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSIÓN 1 - Derecho a la incorporación del Régimen Laboral 728 o 276</b>									
	¿ Tenía usted conocimiento de los derechos laborales que otorga la Ley 31131?	X		X		X		X		
	¿ Percibe usted todos los beneficios laborales al igual que otros trabajadores de otros regímenes laborales por ejercer la misma función?	X		X		X		X		
	¿ La incorporación a los regímenes laborales 276 o 728 lograría oportunidades personales y laborales jurídicamente respecto a la igualdad laboral?	X		X		X		X		
1	<b>DIMENSIÓN 2 - Vulneración de derechos laborales</b>									
	¿ Considera usted que el Régimen CAS vulnera los derechos laborales?	X		X		X		X		
	¿Considera usted que existe discriminación laboral en el Régimen CAS?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia<sup>4</sup>): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Espinoza Pajuelo, Luis Ángel.      DNI. N.º 10594662

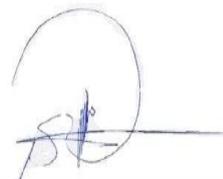
Especialidad del validador: Gestión Pública

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.

<sup>4</sup>**Suficiencia:** Los ítems son suficientes para medir la dimensión.


---

**Luis Ángel Espinoza Pajuelo**  
 Coordinador de Investigación de la Escuela  
 Profesional de Derecho

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE (2)**

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Suficiencia <sup>4</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSIÓN 1 – Imposibilidad de renunciar a los derechos laborales</b>									
	¿Considera usted que el estado respeta el principio de irrenunciabilidad?	X		X		X		X		
	¿ Cree usted que nuestros derechos laborales están protegidos por nuestra constitución?	X		X		X		X		
	¿ Tenía usted conocimiento que los derechos que surgen de las normas imperativas son indisponibles por lo tanto irrenunciables?	X		X		X		X		
1	<b>DIMENSIÓN 2 – Mecanismo alternativo</b>									
	¿ Considera usted que el Régimen CAS vulnera los derechos laborales?	X		X		X		X		
	¿Considera usted que existe discriminación laboral en el Régimen CAS?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia<sup>4</sup>): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Espinoza Pajuelo, Luis Ángel.      DNI. N.º 10594662

Especialidad del validador: Gestión Pública

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.

<sup>4</sup>**Suficiencia:** Los ítems son suficientes para medir la dimensión.

Luis Ángel Espinoza Pajuelo

Coordinador de Investigación de la Escuela

Profesional de Derecho

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE (2)**

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Suficiencia <sup>4</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 – Imposibilidad de renunciar a los derechos laborales</b>									
1	¿Considera usted que el estado respeta el principio de irrenunciabilidad?	X		X		X		X		
2	¿ Cree usted que nuestros derechos laborales están protegidos por nuestra constitución?	X		X		X		X		
3	¿ Tenía usted conocimiento que los derechos que surgen de las normas imperativas son indisponibles por lo tanto irrenunciables?	X		X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 – Mecanismo alterno</b>									
1	¿ Considera usted que el Régimen CAS vulnera los derechos laborales?	X		X		X		X		
2	¿Considera usted que existe discriminación laboral en el Régimen CAS?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia<sup>4</sup>): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: CABRERA CUETO YDA ROSA DNI. N.º 06076309

Especialidad del validador: DOCTOR EN DERECHO

Lima, 10 de 03 del 2023.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.

<sup>4</sup>**Suficiencia:** Los ítems son suficientes para medir la dimensión.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE (1)**

Nº	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Suficiencia <sup>4</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 - Derecho a la incorporación del Régimen Laboral 728 o 276</b>									
1	¿ Tenía usted conocimiento de los derechos laborales que otorga la Ley 31131?	X		X		X		X		
2	¿ Percibe usted todos los beneficios laborales al igual que otros trabajadores de otros regímenes laborales por ejercer la misma función?	X		X		X		X		
3	¿ La incorporación a los regímenes laborales 276 o 728 lograría oportunidades personales y laborales jurídicamente respecto a la igualdad laboral?	X		X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 - Vulneración de derechos laborales</b>									
1	¿ Considera usted que el Régimen CAS vulnera los derechos laborales?	X		X		X		X		
2	¿ Considera usted que existe discriminación laboral en el Régimen CAS?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia<sup>4</sup>): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [x]       Aplicable después de corregir [ ]       No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: CARRERA CUETO Y DA ROSA DNI. N.º 06076309

Especialidad del validador: DOCTOR EN DERECHO

Lima, 10 de 03 del 2023.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.

<sup>4</sup>Suficiencia: Los ítems son suficientes para medir la dimensión.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE (2)**

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Suficiencia <sup>4</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 – Imposibilidad de renunciar a los derechos laborales</b>									
1	¿Considera usted que el estado respeta el principio de irrenunciabilidad?	x		x		x		x		
2	¿ Cree usted que nuestros derechos laborales están protegidos por nuestra constitución?	x		x		x		x		
3	¿ Tenía usted conocimiento que los derechos que surgen de las normas imperativas son indisponibles por lo tanto irrenunciables?	x		x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2 – Mecanismo alternativo</b>									
1	¿ Considera usted que el Régimen CAS vulnera los derechos laborales?	x		x		x		x		
2	¿Considera usted que existe discriminación laboral en el Régimen CAS?	x		x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia<sup>4</sup>):** si hay suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** VILDO SO CABRERA      DNI. N.º 09999028  
ERICK DANIEL

**Especialidad del validador:** .....

Lima, 10 de 03 del 2023.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.

<sup>4</sup>**Suficiencia:** Los ítems son suficientes para medir la dimensión.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE (1)**

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Suficiencia <sup>4</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 - Derecho a la incorporación del Régimen Laboral 728 o 276</b>									
1	¿ Tenía usted conocimiento de los derechos laborales que otorga la Ley 31131?	X		X		X		X		
2	¿ Percibe usted todos los beneficios laborales al igual que otros trabajadores de otros regímenes laborales por ejercer la misma función?	X		X		X		X		
3	¿ La incorporación a los regímenes laborales 276 o 728 lograría oportunidades personales y laborales jurídicamente respecto a la igualdad laboral?	X		X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 - Vulneración de derechos laborales</b>									
1	¿ Considera usted que el Régimen CAS vulnera los derechos laborales?	X		X		X		X		
2	¿ Considera usted que existe discriminación laboral en el Régimen CAS?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia<sup>4</sup>): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: VILASO CABRERA ERIC DANIEL DNI. N.º 09949028

Especialidad del validador: DOCTOR EN DERECHO

Lima, 10 de 03 del 2023.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.

<sup>4</sup>**Suficiencia:** Los ítems son suficientes para medir la dimensión.



**MODELO DE INSTRUMENTO DE ENCUESTA  
CUANTITATIVO**



**ENCUESTA SOBRE “EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS  
LABORALES RECONOCIDOS POR LA LEY 31131”**

El desarrollo de la presente encuesta anónima aportara los conocimientos necesarios para determinar la relación que existe entre “El principio de irrenunciabilidad y los derechos laborales reconocidos por la ley 31131”

**I.- ASPECTOS GENERALES.**

1. ¿Qué edad tiene?

- a) Entre 18 a 20 años
- b) Entre 21 a 30 años
- c) Entre 31 a 40 años
- d) Entre 41 a 70 años

2. Sexo

- a) Masculino
- b) Femenino

## II. PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO

- 1) ¿Tenía usted conocimiento de los derechos laborales que otorga la Ley 31131?
  - a) Si
  - b) No
  
- 2) ¿Percibe usted todos los beneficios laborales al igual que otros trabajadores de otros regímenes laborales por ejercer la misma función?
  - a) Si
  - b) No
  
- 3) ¿La incorporación a los regímenes laborales 276 o 728 lograría oportunidades personales y laborales jurídicamente respecto a la igualdad laboral?
  - a) Si
  - b) No
  
- 4) ¿Cree usted estar conforme que el régimen CAS sea temporal?
  - c) Si
  - d) No
  
- 5) ¿Cree usted que el estado debe reconocer el trabajo estable y digno al trabajador CAS?
  - c) Si
  - d) No
  
- 6) ¿Considera usted que el estado respeta el principio de irrenunciabilidad?
  - c) Si
  - d) No

7) ¿Cree usted que nuestros derechos laborales están protegidos por nuestra constitución?

e) Si

f) No

8) ¿Tenía usted conocimiento que los derechos que surgen de las normas imperativas son indisponibles por lo tanto irrenunciables?

e) Si

f) No

9) ¿Considera usted que el Régimen CAS vulnera los derechos laborales?

e) Si

f) No

10) ¿Considera usted que existe discriminación laboral en el Régimen CAS?

g) Si

h) No

Lima, 10 de febrero del 2022



Señores

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA SUR**

Yo, **GERMAN LUIS DANIEL REYES JAVIER**, con DNI N°**45515650**, con código de estudiante: **2191897010**, domiciliado en Mz. M Lt.12 Urb. Pachacamac del distrito de Villa el Salvador, ante Ud. Con el debido respeto me presento y expongo lo siguiente:

Deseo informar que soy Investigador en la Escuela de Derecho de la **Universidad Autónoma del Perú**, y estoy bajo la supervisión del Dr. Luis Ángel Espinoza Pajuelo, asesor. Mi tema de investigación es “El Principio de Irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la Ley 31131”. La misma está basada en los regímenes laborales de nuestro ordenamiento peruano.

En este sentido, estoy realizando encuestas para la recopilación de datos entre los trabajadores bajo el Régimen de la Contratación Administrativa de Servicios- CAS del Poder Judicial y Ministerio Público. El objetivo principal de esta investigación es realizar un estudio de relación entre el principio de irrenunciabilidad y los derechos reconocidos en la Ley 31131 y determinar la imposibilidad de obligar al trabajador renunciar a los derechos por una sentencia de inconstitucionalidad.

Por lo tanto, le solicito que tenga la amabilidad de otorgar permiso para realizar encuestas al personal CAS entre abogados, bachilleres y estudiantes de su prestigiosa institución que usted dirige.

La información proporcionada por sus colaboradores y el personal en general, se mantendrá confidencial y se utilizará únicamente con fines académicos. Agradeciéndole,

Atentamente,

**German Luis Daniel Reyes Javier**

DNI N° 45515650

Código de estudiante: **2191897010**

**Luis Ángel Espinoza Pajuelo**

Coordinador de Investigación de la Escuela

Profesional de Derecho

Lima, 10 de febrero del 2022



Señores

**MINISTERIO PUBLICO-FISCALIA DE LA NACION**

Yo, **GERMAN LUIS DANIEL REYES JAVIER**, con DNI N°45515650, con código de estudiante: **2191897010**, domiciliado en Mz. M Lt.12 Urb. Pachacamac del distrito de Villa el Salvador, ante Ud. Con el debido respeto me presento y expongo lo siguiente:

Deseo informar que soy Investigador en la Escuela de Derecho de la **Universidad Autónoma del Perú**, y estoy bajo la supervisión del Dr. Luis Ángel Espinoza Pajuelo, asesor. Mi tema de investigación es “El Principio de Irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la Ley 31131”. La misma está basada en los regímenes laborales de nuestro ordenamiento peruano.

En este sentido, estoy realizando encuestas para la recopilación de datos entre los trabajadores bajo el Régimen de la Contratación Administrativa de Servicios- CAS del Poder Judicial y Ministerio Público. El objetivo principal de esta investigación es realizar un estudio de relación entre el principio de irrenunciabilidad y los derechos reconocidos en la Ley 31131 y determinar la imposibilidad de obligar al trabajador renunciar a los derechos por una sentencia de inconstitucionalidad.

Por lo tanto, le solicito que tenga la amabilidad de otorgar permiso para realizar encuestas al personal CAS entre abogados, bachilleres y estudiantes de su prestigiosa institución que usted dirige.

La información proporcionada por sus colaboradores y el personal en general, se mantendrá confidencial y se utilizará únicamente con fines académicos. Agradeciéndole,

Atentamente,

**German Luis Daniel Reyes Javier**

DNI N° 45515650

Código de estudiante: 2191897010

**Luis Ángel Espinoza Pajuelo**

**Coordinador de Investigación de la Escuela**

**Profesional de Derecho**