



**ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**

VULNERACIÓN DEL DERECHO CONSTITUCIONAL DE TRABAJO EN EL  
RÉGIMEN DE LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS EN LA  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO

**Línea de investigación:**  
**Procesos jurídicos y resolución de conflictos**

Tesis para Optar el Grado Académico de Maestra en Derecho

Constitucional

**Autora**

Urquizo Levano, Lorena

**Asesor**

Espinoza Herrera, Edward

ORCID: 0000-0002-8214-2162

**Jurado**

Gonzales Loli, Martha Rocio

Salazar Vargas, Lucy Maria

Mendoza La Rosa, Carlos Alfonso

Lima - Perú

2026



# VULNERACIÓN DEL DERECHO CONSTITUCIONAL DE TRABAJO EN EL RÉGIMEN DE LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO

## INFORME DE ORIGINALIDAD

27%

INDICE DE SIMILITUD

26%

FUENTES DE INTERNET

5%

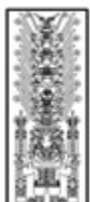
PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	3%
2	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
3	<a href="https://repositorio.unfv.edu.pe">repositorio.unfv.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
4	<a href="https://doku.pub">doku.pub</a> Fuente de Internet	2%
5	<a href="https://idoc.pub">idoc.pub</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://cdn.www.gob.pe">cdn.www.gob.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
8	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	1%



Universidad Nacional  
**Federico Villarreal**

**VRIN** | VICERRECTORADO  
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

VULNERACIÓN DEL DERECHO CONSTITUCIONAL DE TRABAJO EN  
EL RÉGIMEN DE LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE  
SERVICIOS EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO

Línea de Investigación:  
Procesos Jurídicos y Resolución de Conflictos

Tesis para Optar el Grado Académico de:  
Maestra en Derecho Constitucional

Autora  
Urquiza Levano, Lorena

Asesor  
Espinoza Herrera, Edward  
ORCID: 0000-0002-8214-2162

Jurado  
Gonzales Loli, Martha Rocio  
Salazar Vargas, Lucy Maria  
Mendoza La Rosa, Carlos Alfonso

Lima – Perú  
2026

## ÍNDICE

<b>Resumen .....</b>	<b>vi</b>
<b>Abstract.....</b>	<b>vii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Planteamiento del problema .....	2
1.2. Descripción del problema .....	3
1.3. Formulación del problema .....	4
1.3.1. Problema general.....	4
1.3.2. Problemas específicos .....	4
1.4. Antecedentes.....	5
1.4.1. Antecedentes internacionales .....	5
1.4.2. Antecedentes nacionales .....	6
1.5. Justificación de la investigación.....	8
1.5.1. Justificación teórica.....	8
1.5.2. Justificación práctica .....	9
1.5.3. Justificación metodológica .....	9
1.6. Limitaciones de la investigación .....	9
1.7. Objetivos de la investigación .....	9
1.7.1. Objetivo general .....	9
1.7.2. Objetivos específicos .....	10
1.8. Hipótesis.....	10
1.8.1. Hipótesis general .....	10
1.8.2. Hipótesis específicas .....	10
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>11</b>
2.1. Marco conceptual .....	11
2.1.1. Derecho constitucional de trabajo .....	11
2.1.2. Principios constitucionales del derecho laboral.....	16
2.1.3. Estabilidad laboral.....	31
2.2. Contratación administrativa de servicios .....	31
2.2.1. Principio de primacía de la realidad .....	33
2.2.2. Contratos administrativos de servicios CAS .....	34
2.3. Definición de términos .....	38
<b>III. MÉTODO .....</b>	<b>40</b>
3.1. Tipo de investigación .....	40
3.2. Población y muestra .....	41
3.2.1. La población.....	41

3.2.2. Muestra .....	41
3.3. Operacionalización de variables .....	42
3.4. Instrumentos .....	44
3.5. Procedimientos .....	44
3.6. Análisis de datos.....	44
3.7. Consideraciones éticas.....	45
<b>IV RESULTADOS .....</b>	<b>46</b>
4.1. Contratación de hipótesis.....	51
4.1.1. Hipótesis general .....	51
4.1.2. Hipótesis específica N° 1.....	52
4.1.3. Hipótesis específica N° 2 .....	53
<b>V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>54</b>
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>56</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>57</b>
<b>VIII REFERENCIAS .....</b>	<b>58</b>
<b>IX. ANEXOS.....</b>	<b>64</b>

**ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	43
Tabla 2 Dimensión: Principios constitucionales .....	46
Tabla 3 Dimensión: Estabilidad laboral .....	47
Tabla 4 Dimensión: Contratos administrativos del Estado .....	48
Tabla 5 Dimensión: Contratos Administrativos de Servicios CAS .....	49
Tabla 6 Correlación de hipótesis general .....	51
Tabla 7 Correlación de hipótesis específica N.º 1 .....	52
Tabla 8 Correlación de hipótesis específica N.º 2 .....	53

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Dimensión: Principios constitucionales .....	47
Figura 2 Dimensión: Estabilidad laboral .....	48
Figura 3 Dimensión: Contratos administrativos del Estado .....	49
Figura 4 Dimensión: Contratos Administrativos de Servicios CAS.....	50

## Resumen

La investigación tiene como objetivo: Determinar en qué medida se afecta el derecho constitucional de trabajo en la contratación administrativa de servicios en la Corte Superior de Justicia del Callao. Método: Bajo un enfoque cuantitativo, tipo de campo, con un diseño no experimental y con una profundidad Descriptivo-Explicativo, aplicando la técnica de la encuesta, haciendo uso del instrumento el cuestionario; la Población estuvo compuesta por los trabajadores bajo el régimen laboral especial de Contrato Administrativo de Servicios (CAS). Resultados: Que el coeficiente de correlación de Spearman demuestra que las variables Derecho constitucional de trabajo y Contratación administrativa de servicios tienen una correlación positiva de 0,974 con un p-valor 0,000 demostrando ser menor que el nivel de 0,05. Por consiguiente, la hipótesis nula es rechazada y aceptada la hipótesis alternativa. Conclusión: Se determinó la medida que afecta el derecho constitucional de trabajo por la contratación administrativa de servicios en la Corte Superior de Justicia del Callao, la cual no es coherente con la Constitución, debido a que no cuentan con estabilidad laboral, firmando contratos trimestrales y mensuales sin beneficio alguno, siendo discriminados laboralmente.

**Palabras clave:** vulneración del derecho, derecho constitucional, derecho al trabajo, contratación administrativa de servicio, beneficios laborales.

## Abstract

The research has the following objectives: To determine to what extent the constitutional right to work is affected in the administrative contracting of services in the Superior Court of Justice of Callao. Method: Under a quantitative approach, type of field, with a non-experimental design and with a Descriptive-Explanatory depth, applying the survey technique, making use of the questionnaire instrument; the population was composed of workers under the special labor regime of the Administrative Service Contract (CAS). Results: That Spearman's correlation coefficient shows that the variables Constitutional Labor Law and Administrative Contracting of Services have a positive correlation of 0.974 with a p-value of 0.000 proving to be lower than the level of 0.05. Consequently, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted. Conclusion: The measure that affects the constitutional right to labor for the administrative contracting of services in the Superior Court of Justice of Callao was determined, which is not consistent with the Constitution, because they do not have job stability, signing quarterly and monthly contracts without any benefits, being discriminated against in labor.

**Keywords:** violation of the law, constitutional law, right to work, administrative contracting of services, labor benefits.

## I. INTRODUCCIÓN

Los derechos fundamentales y el mundo industrial, en pleno siglo XXI, se ha desarrollado entre el derecho privado y público que ha enriquecido a la ciencia jurídica, por cuanto las garantías constitucionales y jurídicas han positivizado a estos derechos como fundamentales, con el fin de proteger al trabajador frente al empleador y al empleador frente a la invasión estatal; garantizando de este modo el derecho laboral individual y colectivo.

Asimismo, la tendencia concretada en Italia según el *Statuto dei lavoratori* (1970) paralelamente, con los países anglosajones, así como EEUU, con la publicación de aquellas normas antidiscriminatorias, precisamente el título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, prohibió la discriminación laboral. De ahí deviene el desarrollo normativo que dio como resultado la protección del trabajador y sus derechos fundamentales dentro de la empresa considerándose como un componente estructural en una relación laboral.

En el 2008 se publicó el D. L. N.º 1057 con el fin de regular el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios en adelante, CAS donde se buscó garantizar los principios de meritocracia y capacidades, así como la adquisición de igualdad de oportunidad y profesionalismo. Dicha norma introduce el CAS, propio del Derecho Administrativo estatal.

La Constitución Política dentro de una gama de derechos reconoce a los derechos laborales existentes entre empleador y trabajador, en merito a una constitucionalización del Derecho del Trabajo.

Asimismo, los derechos laborales se reconocen de manera general a todos los trabajadores, sin embargo, la Constitución Política establece la protección de manera especial a la madre trabajadora. Por tanto, cabe preguntarse: ¿En qué medida se vulnera el derecho constitucional de trabajo en la contratación administrativa de servicios en la Corte Superior de Justicia del Callao? La presente investigación busca dar respuesta a los objetivos planteados. Para ello, se estructura en seis capítulos.

Primer capítulo; introducción, planteamiento, descripción del problema, formulación del problema, antecedentes, justificación, limitación, objetivos, hipótesis. Segundo capítulo, formado por el cuerpo teórico del trabajo; tercer capítulo, la metodología que fundamenta el trabajo; un cuarto capítulo enmarcado por los resultados recabados por el cuestionario, luego un quinto capítulo donde se realiza la discusión de los resultados, seguidamente de las conclusiones a las que llegó el autor y sus aportes señalados como recomendaciones.

### **1.1. Planteamiento del problema**

En tal sentido, debido a la trascendencia e importancia del tema materia de estudio e indicando que hasta el momento se viene vulnerando el derecho a la igualdad laboral en la Corte Superior de Justicia del Callao, es necesario realizar un estudio minucioso de factibilidad de dejarse sin efecto este tipo de contratación; en tal sentido, Apaza (2018) señala: Que, se espera la aprobación del proyecto Ley que plantea la incorporación de más de cuatrocientos mil trabajadores contratados con CAS al régimen 728 y 276 periódicamente sujeto a un presupuesto, constituyendo un referente de lucha y defensa de aquellos derechos laborales garantizados constitucionalmente debiendo ser debatido y aprobado por el Pleno.

Por lo expuesto, se hace evidente un desbalance en lo que respecta a las condiciones y beneficios laborales que tienen los trabajadores contratados mediante CAS y los que están comprendidos en el Decreto Legislativo N.º 728, en la Corte Superior de Justicia del Callao, siendo necesaria una reforma y/o adecuación de los lineamientos establecidos en salvaguarda de los derechos laborales, así como a los principios básicos que rigen y protegen al trabajador.

## **1.2. Descripción del problema**

El problema materia de estudio en la presente tesis, de manera general, resulta ser uno de las problemáticas más recurrentes y controversiales en materia laboral, esto es la vulneración del derecho constitucional de trabajo en el régimen CAS en la Corte Superior de Justicia del Callao.

Es importante destacar que, según lo dispuesto en el Decreto Legislativo N.º 728, es procedente celebrar contratos sujetos a modalidad, sin embargo, no es menos cierto que los mismos son utilizados por los empleadores únicamente con el afán de evitar las contrataciones a tiempo indeterminado, generando inestabilidad y zozobra en los trabajadores debido a no tenerse certeza si a la culminación del mismo, serán contratados por otro periodo o no.

En tal sentido, el Estado como empleador macro, no es ajeno a esta modalidad de contratación, donde se evidencia que los mismos son a plazo determinado, no pudiendo exceder al período materia de contratación conforme el art. 5º D.L. N.º 1057; asimismo, puede prorrogarse cuantas veces sea necesario, únicamente teniendo en cuenta que debe ser por escrito previo a su vencimiento y sin exceder un año, consolidándose la desprotección y vulneración del principio de estabilidad laboral, evidenciándose únicamente el amparo al estado, señala que “si el trabajador prosigue

laborando vencido el contrato sin prórroga o renovación, se entiende automáticamente ampliado por un periodo igual a lo establecido en el contrato anterior” y en caso de la no renovación, la entidad, con anticipación de 5 días hábiles antes del vencimiento, deberá comunicar al trabajador, burlando de tal manera sus expectativas de poder continuar con un trabajo que sostenga a su familia económicamente, máxime si se tienen en consideración que dado al mercado laboral los empleos no son fáciles de obtener.

Cabe precisar que, debido a la incorrecta regulación de la modalidad CAS, se viene vulnerando flagrantemente el derecho al trabajo protegido constitucionalmente en nuestra Constitución Política del Estado, generando indefensión al trabajador considerándolo sujeto pasivo de una relación laboral, quien es el que se somete a esta clase de contratación únicamente por tener un trabajo y poder satisfacer sus necesidades básicas.

### **1.3. Formulación del problema**

#### ***1.3.1. Problema general***

¿En qué medida se vulnera el derecho constitucional de trabajo en la contratación administrativa de servicios en la Corte Superior de Justicia del Callao?

#### ***1.3.2. Problemas específicos***

¿En qué medida los principios constitucionales garantizan la protección al derecho al trabajo en los contratos administrativos de servicios en la Corte Superior de Justicia del Callao?

¿En qué medida se garantiza la estabilidad laboral en la contratación administrativa de servicios en la Corte Superior de Justicia del Callao?

## **1.4. Antecedentes**

### **1.4.1. Antecedentes internacionales**

Maldonado (2020) en la tesis cuyo título es “La Vulneración del Derecho al Trabajo por la Normativa Laboral Vigente y el Daño que Causa al Trabajador”. Concluyendo que: atendiendo que los derechos laborales son la base del bienestar y desarrollo de toda persona y la familia estos deben ser respetados como derecho fundamental de toda persona considerando que dicha protección es conferida por la normatividad nacional como internacional, siendo hoy en día inaceptable que sean vulnerados en perjuicio directo de los trabajadores.

La investigación se relaciona directamente con la vulneración del derecho laboral, de rango constitucional, sobre todo por el reconocimiento internacional que se tiene y que ha permitido que diversas entidades, como la OIT, se pronuncien en favor del irrestricto respeto al derecho de trabajo, la cual no sólo beneficia al trabajador, sino que, en conjunto, se traduce en un mecanismo positivo para la economía del país.

Escudero (2020) en la investigación de título “Administración eficiente de recursos públicos asociados con la contratación pública dentro del marco de la gestión de resultados para el desarrollo”. Concluye que: El Gobierno Central cuenta con metodologías y plataformas digitales para dar seguimiento aquellas actividades laborales, denominada también como “Gobierno por Resultados”, las mismas que se refieren al sistema de alineación dentro de los ejes y objetivos gubernamentales con sus respectivos planes estratégicos y operativos de aquellas instituciones dependientes del poder Ejecutivo. Estas metodologías no incluyen la planificación, ejecución y control de todas las adquisiciones públicas y presupuesto laboral.

El estudio da cuenta del sistema de gestión donde permite que el debido control de los recursos públicos para un eficiente aprovechamiento de aquellos servicios públicos que se proporciona a toda población. La relación con la investigación estriba en que los contratos administrativos tienen la misma finalidad, la de ofrecer un tratamiento eficiente, concienzudo y de calidad a los usuarios, razón por la cual se precisa que el derecho constitucional en materia laboral sea resguardado y respetado.

Calderón y Suárez (2021) en la investigación “El contrato estatal de prestación de servicios y la configuración de nóminas paralelas en la administración pública”. Concluyó que: Las proposiciones constitucionales previstos en el artículo 53 de la Carta Política de 1991 fue muy reiterativa en la protección a los derechos del trabajador en Colombia, contextualizado con las proposiciones básicas de un Estado Social de Derecho. Asimismo, en 1993, se crearon los contratos de prestación de servicios, fundamentado en el estricto cumplimiento de funciones básicas y principales de la entidad contratante, cumpliendo con las contrataciones laborales.

Se hace necesario asegurar la contratación pública de trabajadores, para asegurar la calidad y eficiencia del servicio; esta finalidad guarda relación con la investigación, toda vez que propende a salvaguardar no sólo el derecho al trabajo, sino su naturaleza constitucional orientada a que prevalezca un ordenamiento legal y humanístico.

#### **1.4.2. Antecedentes nacionales**

Gonzáles (2019) en su investigación “Derecho al trabajo como derecho fundamental de la persona”, tuvo como objetivo de manera general: Determinar en qué medida la inclusión de programas de capacitación laboral juvenil incide en la

protección del derecho laboral como derecho fundamental. Donde llegó a la conclusión que: La inclusión de este programa y el registro por ante la Autoridad Administrativa de trabajo ha incidido significativamente en la protección del derecho laboral, dado que permitiría superar la inexperiencia o falta de experiencia en el desempeño laboral, donde la capacitación debe estar acorde a la necesidad del trabajador.

El estudio se relaciona con la investigación en la medida viene fomentando el eficiente desempeño del trabajador en la población juvenil que se incorpora en el sistema público. Considerando que se trata de inculcar nuevos valores y talentos, es importante resaltar el buen ejercicio y respeto que debe tenerse respecto al derecho constitucional del trabajo, sobre todo desde una perspectiva inicial y tomar conciencia de su relevancia y ejemplificar desde dentro.

Huaranga (2019) en la investigación “Contratación administrativa de servicios y el derecho restringido a la seguridad social de los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco–2019”. Efectuada de manera básica no experimental, de diseño de investigación descriptivo - comparativo, siendo que la población estuvo orientada a los trabajadores contratados dentro del régimen CAS. Donde se concluyó: que se advierte la existencia evidente de un grado de vulneración al derecho laboral con los CAS.

Tal y como se expone, la modalidad de contrato laboral estatal, conocida como CAS, guarda ciertas observaciones que restringen beneficios y la seguridad de los trabajadores bajo este régimen, lo que se interpreta como una vulneración directa a sus derechos constitucionales referidos al trabajo y la dignidad. Por esta razón, la investigación se relaciona directamente con el estudio expuesto.

Moya (2022) el Contrato Administrativo de Servicio (CAS) y su relación con el desempeño laboral de funcionarios del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma de la ciudad de Pucallpa. Concluyendo: Por los resultados alcanzados, se infiere que la modalidad CAS, gracias a adendas mensuales, fomenta la inseguridad y afecta el desempeño laboral de estos funcionarios.

La modalidad laboral CAS pertenece a un régimen que no sólo es alternativo, sino progresivo, puesto que promueve la dedicación por mejorar la calidad del servicio y el servicio en sí. Este servicio que brinda el programa Qali Warma es un ejemplo directo sobre lo que esta investigación pretende, que es efectivizar no sólo la gestión, sino también la efectividad operativa de los funcionarios respecto al servicio que brindan a la ciudadanía.

## **1.5. Justificación de la investigación**

### **1.5.1. Justificación teórica**

Se justifica desde un ámbito social y legal, debido que los derechos laborales del sector público, especialmente aquellos que laboran en la “Corte Superior de Justicia del Callao”, vienen siendo vulnerados, debido al sometimiento del CAS, con el fin de acceder a un puesto laboral y satisfacer sus necesidades básicas, sin percibir el total de los beneficios sociales que legalmente les asiste, sumado a ello la evidente inestabilidad laboral.

Por tanto, observándose la realidad y considerando de suma urgencia la atención y protección de trabajadores frente a la vulneración del derecho de igualdad y estabilidad laboral, la propuesta que se plantea es la derogación y/o dejar sin efecto la contratación CAS, en los trabajadores del estado, en estricta atención del principio de primacía de la realidad.

### **1.5.2. Justificación práctica**

La investigación contribuye a la colectividad, principalmente al trabajador que se encuentre bajo los contratos CAS, guiando al interesado pueda hacer valer su derecho conforme corresponde en salvaguarda de sus derechos laborales.

### **1.5.3. Justificación metodología**

Metodológicamente, el trabajo está correctamente estructurado acorde a las normas establecidas por la institución educativa y enmarcadas dentro de las normas APA en su séptima edición, sirviendo como guía a futuros tesisistas que deseen orientarse en el enfoque y estructura de la presente investigación como base para sus investigaciones.

## **1.6. Limitaciones de la investigación**

Como limitación se tuvo el acceso informativo por parte del personal de la institución de ejecución, para confirmar la veracidad y confiabilidad de la información y datos. Otra limitación constituye la disponibilidad de tiempo del personal y los horarios laborales, por cuanto únicamente se contó con 45 minutos, que comprende el horario de refrigerio.

## **1.7. Objetivos de la investigación**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar en qué medida se afecta el derecho constitucional de trabajo en la contratación administrativa de servicios en la Corte Superior de Justicia del Callao.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

Establecer en qué medida los principios constitucionales garantizan la protección al derecho al trabajo en los contratos administrativos de servicios en la Corte Superior de Justicia del Callao.

Establecer en qué medida se garantiza la estabilidad laboral en la contratación administrativa de servicios en la Corte Superior de Justicia del Callao.

## **1.8. Hipótesis**

### **1.8.1. Hipótesis general**

El derecho constitucional de trabajo se afecta en una medida significativa en la contratación administrativa de servicios en la Corte Superior de Justicia del Callao.

### **1.8.2. Hipótesis específicas**

Los principios constitucionales garantizan en una medida significativa el derecho al trabajo en contratos administrativos de servicios en la Corte Superior de Justicia del Callao.

La contratación administrativa de servicios no garantiza una estabilidad laboral para los trabajadores en la Corte Superior de Justicia del Callao.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Marco conceptual

#### 2.1.1. *Derecho constitucional de trabajo*

En términos generales, los derechos constitucionales son aquellos consagrados dentro de la Carta Magna y/o Constitución Política del Estado considerados como esenciales en todo sistema político y especialmente se vincula con la dignidad.

Nogueira (2010) señala que: Pueden conceptualizarse a todo derecho fundamental como un conjunto normas y facultades que subsumen cada una de las exigencias sobre la dignidad, igualdad, libertad y seguridad humana considerados tanto individual como comunitariamente, que deben asegurarse, respetarse, promoverse y ser debidamente garantizada por todos los ordenamientos jurídicos tanto a nivel internacional y nacional. Asimismo, en relación a la conceptualización de derechos constitucionales, se ha estructurado diversas conceptualizaciones, conforme la ostenta Fernández (1983) quien expone que el hombre es titular de los derechos fundamentales, independientemente del amparo legal que ostenta, y por el solo hecho de participar de la naturaleza humana.

**A. Derechos laborales.** Son aquellos reconocidos de forma concreta dentro del Pacto por los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, conforme a lo dispuesto en el art. 6 respecto al derecho al trabajo y donde señala que toda persona tiene el derecho a laborar y/o trabajar son sujeción a ley con la protección debida.

En tal sentido es importante destacar lo señalado por (Tayama, 2015) quien refiere que:

De aquellos cambios realizados en la Constitución anterior fueron referente a los derechos del trabajador en la estructura de la misma. En efecto, estos derechos están en el Capítulo II (De los Derechos Sociales y Económicos), del Título I (De la Persona y de la Sociedad), y se distingue del Capítulo I referido a los Derechos Fundamentales.

El derecho laboral se encuentra reconocidos en diferentes instrumentos a nivel internacional, incluido los de la "Asamblea General de la OIT". Básicamente, se reconoce los derechos laborales del trabajador y su libre elección, así como también su prohibición por aquellos mecanismos que degradan o vulneren los derechos laborales. El derecho de libertad de trabajo es uno de los reconocidos en la DUDH (1948), en el art. 23.1 donde se estipula que "toda persona tiene derecho a elegir libremente el trabajo que considere".

En relación a la prohibición sobre la esclavitud y servidumbre, se encuentra reconocido en el art. 4° de la DUDH, asimismo en el Art. 8° del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) se tiene la prohibición de manera expresa toda forma manifiesta de esclavitud y servidumbre, trabajos forzosos u obligatorios con la excepción del servicio militar, trabajo derivado de una sentencia judicial o trabajo cívico o debido a situaciones sociales.

De otro lado, según Marcenaro (2009) el Derecho laboral, a diferencia con otras ramas del Derecho, toma como referencia un determinado tipo de personas, asimismo una categoría de actos, así como relaciones jurídicas con una relación singular de normas, atendiendo a una realidad social determinada dentro de las relaciones sociales, que provoca el nacimiento y consolida la autonomía del derecho de trabajo. Siendo que de esta realidad social nace las relaciones laborales por cuanto

surge paralelamente uno los sujetos de una relación laboral comprendido entre trabajador y empleador - sindicatos, asociaciones empresariales, órganos administrativos y jurisdiccionales de trabajo y aquellos principios jurídicos propios.

Según, Marcenaro (2009) precisa que: La protección estatal al derecho laboral es derivada de razones distintas por cuanto debe tratarse separadamente, tal es así que la mayoría de estamentos constitucionales establecen la prioridad que el Estado debe instituir al trabajo. Pero refieren la protección al trabajo diferenciada tanto en Europa como en Latinoamérica. (Costa, 2016) precisa que:

La protección a nivel constitucional del derecho de trabajo se cimienta frente a la necesidad del poder público y privado de reconocer y garantizar la protección del derecho al trabajo y puedan actuar en su favor, su implementación dependerá de una correlación de las fuerzas sociales, así como de las aquellas garantías sociales, con participación de aquellos considerados afectados, ya sea a consecuencia de procedimientos democráticos, control de mecanismos sobre la participación que conduce al reconocimiento jurídico sobre las prácticas de autotutela en relación al trabajo, negociaciones colectivas, así como también la huelga, los empoderamiento de sindicatos y diversas asociaciones.

**B. Derechos laborales individuales.** Para Molina (2005) los elementos que determinan al derecho individual son: Disponibilidad, Accesibilidad, Aceptabilidad y calidad, Adaptabilidad. Los derechos relacionados con aquellos sujetos de especial atención y aquellos grupos poblacionales específicos, establecidos en las normas fundamentales que han conformado un bloque de constitucionalidad, se encuentran incluidos en los cuatro elementos básicos señalados, según corresponda.

Teniendo en consideración la finalidad del Derecho de trabajo por cuanto es alcanzar la Justicia en las relaciones de trabajo que surgen entre trabajador y empleador, es preciso señalar que estos derechos individuales son aquellos reconocidos en nuestra legislación atribuidos a cada trabajador a título individual.

Toyama (2015) afirma que la estabilidad laboral ha generado mayor controversia, por cuanto el art. 27 de la carta magna de 1993 otorga adecuada protección al trabajador contra el despido arbitrario. Se diferencia con la de 1979 la carencia de un precepto sobre estabilidad laboral.

**C. Derechos laborales colectivos.** El derecho laboral colectivo es aquel que ampara las relaciones colectivas de los sindicatos y el empleador.

En tal sentido, Toyama (2015) sostiene que: Los sindicatos en representación de los trabajadores pueden celebrar Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) con fuerza vinculante según lo concertado. La Constitución de 1993 reconoce esta negociación colectiva, debiendo ser fomentada por el Estado.

Según Arévalo (2022) refiriéndose a la historia del Derecho Colectivo de Trabajo, señala que: El derecho laboral colectivo se refiere a las relaciones colectivas de trabajo, que según la historia, deviene desde la Edad Media y/o tiempos modernos, originándose durante la Revolución Francesa, las antiguas asociaciones de trabajadores y/o compañeros quienes reclamaron al poder público el reconocimiento legalmente de los derechos que por imperio de ley les asistía y supresión de aquellas disposiciones que reprimían sus derechos de trabajo que continuó durante el siglo XIX; y finalizó con el reconocimiento adecuado constitucionalmente de la declaración de derechos sociales en México en el año 1917 y Declaración de Weimar de 1919.

La historia de las todas las luchas obreras frente a la burguesía y su reconocimiento universal del derecho laboral colectivo es un episodio hermoso para los pueblos, porque escenificó una lucha por la conquista de libertad sindical, de negociación y las contrataciones colectivas, y el derecho de huelga, como el camino inmediato para conseguir uno de los aspectos fundamentales para una vida auténticamente democrática con el reconocimiento de la dignidad del trabajo.

En dos de sus secciones, la Constitución de 1993 aborda la libertad de asociación, incluyendo la sección sobre los derechos sociales y económicos (artículo 28) y la sección sobre los derechos humanos fundamentales de la persona (número 13 del artículo 2). Lo mismo es cierto, aunque la respuesta sea negativa, pues vuelve a referirse a ella para determinar las exclusiones al derecho. (artículos 42 y 153)

La sindicalización se incluye en él como un tipo de libertad de asociación, que se rige por una de sus categorías de los derechos humanos con carácter fundamental. En ese momento se mencionan dos aspectos significativos del contenido de la constitución.

La Constitución, en cambio, es increíblemente escueta al abordar el tema de los derechos sociales y económicos (provistos del mismo grado de protección que los anteriores, ya que para el ejercicio de las acciones constitucionales no se distingue entre unos y otros derechos), manifestando que se reconoce el derecho, se protege su ejercicio democrático y se garantiza la libertad de asociación. No hay situación en la que sea más importante acudir a los convenios internacionales de derechos humanos, en particular a los convenios internacionales del trabajo que hemos mencionado anteriormente, para conocer el alcance y la naturaleza del derecho proclamado. (Mujica, 2016)

### **2.1.2. Principios constitucionales del derecho laboral**

Es importante destacar según Ramos (2013) quien refiere que los principios laborales sitúan la formación de normas y su aplicación entre el empleador y trabajador para respetar las directrices establecidas.

Asimismo, Marcenaro (2009) señala que en los principios constitucionales se reconocen los tres como fundamentales esto es el de igualdad de oportunidades sin que exista discriminación, así como la irrenunciabilidad de los derechos laborales reconocidos por la legislación.

En la relación laboral, existe una evidente disparidad económica entre las dos partes: el trabajador y empleador. Esta disparidad económica dio origen a la disciplina jurídica conocida como derecho laboral. Debido a este desequilibrio, el trabajador siempre se ha visto obligado a condiciones precarias e indignas para desempeñar su trabajo, siendo la posición del empleador que se impone sobre trabajador. Para remediar el desequilibrio contractual derivado de la disparidad económica entre los sujetos de la relación laboral, se estableció el derecho laboral como una rama necesaria para dar respuesta a esta situación se establecieron condiciones exiguas que beneficien al trabajador y tiene como objetivo la equiparación de las condiciones entre trabajador y empleador. (Montoya, 2019)

**2.1.2.1 Principio protector.** Inspirado en la desigualdad que suele mediar entre trabajador y empleador y considerando la subordinación del trabajador frente al empleador. Presenta 3 modalidades:

**A. Principio in dubio pro operario.** Prevalece la forma de interpretar la norma retroactivamente en beneficio del trabajador en caso haya duda ante la norma, dado

que se reconoce como la parte más débil de la mencionada relación de trabajo o laboral al trabajador.

De acuerdo con el principio *in dubio pro operario*, es aplicable cuando se dan múltiples interpretaciones posibles, al ser la más beneficiosa al trabajador. Una norma se interpreta en favor del trabajador bajo el principio *in dubio pro operario* cuando existe alguna duda al respecto. En juicios y reclamaciones en materia laboral, es uno de los principios más utilizados. El lado laboral generalmente indica que el trabajador es la mejor opción en caso de duda. (Paredes, 2018)

En caso de inocencia, las normas legales aplicables a las condiciones de trabajo y seguridad social se interpretarán de la manera más favorable al sujeto pasivo de la relación laboral (trabajador) en cuanto a su significado y alcance según el caso cuando exista duda. Este principio sólo puede aplicarse en los casos en que la norma no esté clara. La doctrina de los actos equívocos es aplicable cuando se trata de dar sentido a la especificación. Por lo tanto, resulta de conflictos interpretativos más que de integración normativa. El término "normas" incluye la propia constitución política, tratados, leyes, reglamentos, convenios colectivos, contratos de trabajo, etc.. (Paredes, 2018)

Para aprovechar al máximo este principio de funcionamiento, se deben cumplir las siguientes condiciones prácticas:

Existencia de duda. La duda debe recaer sobre el alcance y/o contenido de una norma.

Para Rodríguez (2019) señala que la primera estipulación solo puede cumplirse cuando existe una duda genuina sobre si una regla puede aplicarse o

interpretarse de varias maneras. Sólo puede usarse cuando existe una norma y sólo para elegir el verdadero significado entre varios significados posibles; no tratándose de corregir una norma y menos aún integrarla. (Paredes, 2018)

En cuanto a la 2 da condición, "el principio in dubio pro operario no se aplicará cuando la duda se refiera a los hechos más no a la norma". De acuerdo con la última cláusula, que se refiere específicamente a la carga de la prueba, se permiten excepciones siempre y cuando expresamente se encuentre contenida en las normas, laborales. (Paredes, 2018)

De acuerdo con la Tribunal Constitucional, los siguientes cuatro factores deben ser tomados en cuenta antes de aplicar el principio mencionado:

La existencia de una norma jurídica con múltiples definiciones como resultado de su proceso de interpretación, La inaplicabilidad de cualquier método de interpretación reconocido como válido por el ordenamiento jurídico nacional al problema lógico-axiológico de resolver esta duda, Adopción obligatoria de la práctica normativa, es decir, la práctica que más beneficie al trabajador, La norma no puede ser integrada por el operador porque el principio rector exige interpretar las acciones del trabajador a la luz de sus mejores intereses en lugar de imponer la voluntad de este último. (Paredes, 2018)

**B. Principio de la norma más favorable.** Ante distintas normas de rango sobre la misma realidad laboral, se acepta la que otorgue mayores beneficios al trabajador. Se elige la regla más ventajosa y se aplica al caso particular en el que dos o más reglas están en conflicto con el fin de maximizar los beneficios para el trabajador. Según Mujica (2016) "la norma más favorable" es el principio específico que se ha desarrollado en el derecho laboral para la resolución de conflictos. Por lo

tanto, debe elegirse la norma que más beneficios dé al trabajador cuando lo hagan dos normas que regulan un mismo hecho de manera incompatible. (Paredes, 2018)

En la misma línea Boza Pro (2018) hace referencia al principio y advierte que cuando más de 2 leyes regulan el mismo supuesto de manera incompatible, esto es, cuando el contenido de dichas normas se contradice, se debe seleccionar la más favorable al trabajador. Sin embargo, hay dos tipos diferentes de incompatibilidades, y cada una tiene un conjunto único de soluciones:

Conflicto o positivo: en este caso, el conflicto presupone que los respectivos requisitos normativos de las dos disposiciones son incompatibles. Dicho de otro modo, una norma reconoce el derecho, mientras que la otra lo rechaza. Divergencia y/o concurrencia conflictiva: En esta situación, las divergencias o conflictos implica que estos requisitos normativos de aquellas disposiciones impugnadas devienen incompatibles, sin embargo, la discrepancia no es en su totalidad, por lo que las diferencias impiden eliminarse cualquiera de los requisitos por no coincidir en su totalidad. El conflicto surgirá cuando existan múltiples normas formalmente válidas que puedan aplicarse todas (concurrentemente) a un mismo supuesto y que tengan contenidos incompatibles. En este caso, cabe señalar que el principio de la in dubio pro operario se utilizará para implementar la norma que ofrezca con mayores beneficios al trabajador involucrado.

Haciendo referencia a Campos, Mujica (2016) destaca tres categorías de restricciones asociadas al principio de la aplicación de la norma más favorable se debe conocer los límites materiales e instrumentales para su aplicación.

Por las limitaciones, las normas que son incompatibles y regulan un mismo hecho concurrentemente y son incompatibles entre sí, deben ser válidas en cuanto a

su producción, de acuerdo con las normas del ordenamiento jurídico. Dependiendo del tipo de sistema de control (sistema concentrado o difuso), si uno de ellos no es válido, debe eliminarse o no aplicarse. Esto resuelve el conflicto directamente, dejando solo una regla aplicable, independientemente de si es la más ventajosa o no. Por ejemplo, esto sucede si una orden temporal invalida la legalidad de un convenio colectivo. Para dejar solo el segundo en este escenario, el primero debe eliminarse del pedido o detener su aplicación. (Paredes, 2018)

Hay muchos puntos de vista doctrinales sobre aquellos límites instrumentales y los cambios legislativos en curso también modifican las reglas del juego en este sentido, según Boza (2021) puede ocurrir en las siguientes situaciones de conflicto.

En caso de la existencia entre dos normas en conflicto, Boza Pro señala conforme lo regula el artículo 51 de la constitución, prevalece la norma de mayor rango. Sin embargo, de conformidad con el inc. 8 del artículo 118 de la Const, el presidente de la República cuenta con las facultades de reglamentar las normas sin violarlas ni modificarlas. Por lo tanto, pese a que la regla de inferior rango sea más beneficiosa para el trabajador, no puede ser aplicada porque de hacerlo contraviene el principio de jerarquía garantizado en la constitución y la prohibición de infringir y desvirtuar la ley.

Cuando existe un conflicto entre las normas convencionales y las estatales, tiene sentido que se elija como norma el convenio colectivo (C), cuyo objetivo principal es elevar los estándares establecidos por la norma (L). Es presumible que normalmente contendrá información más valiosa que el estándar estatal en ese sentido. Uno podría preguntarse ahora si una ley podría revocar o anular un convenio colectivo, como señala Boza Pro. Siendo estas normas de diferente naturaleza, con

diferente cuerpo productor y forma jurídica. Sin embargo, es importante considerar cualquier restricción legal que pueda imponerse.

**D. Normas convencionales en conflicto:** En diversas etapas de la negociación, puede existir un conflicto de esta naturaleza entre los convenios colectivos donde debe prevalecer el convenio colectivo de mayor rango, el que se celebró primero en el tiempo, el más reciente celebrado, el de menor o más estrecho alcance, el convenio más ventajoso, etc. son algunos ejemplos de criterios de selección utilizados en el derecho comparado para resolver Conflictos entre convenios colectivos.

Estándares nacionales, prácticas o conflictos entre estándares internacionales y estándares internacionales: Si los estándares internacionales entran en conflicto con los estándares nacionales, prácticas u otros estándares internacionales, prevalecerá el estándar más favorable. De acuerdo con el artículo 19° de la Constitución de la OIT, que establece que la adopción de acuerdos internacionales no socava las condiciones favorables derivadas a través de otras leyes nacionales, esto es cierto, al menos referente a las normas de rango internacional del trabajo. Por lo general, la OIT contiene esta regla. En cuanto a las limitaciones instrumentales, Pasco (s/f) argumenta con base en el derecho comparado:

La Constitución de la OIT establece explícitamente este principio en su artículo 19, párrafo 8: "Existe un consenso la aplicación de la regla al conflicto entre normas nacionales e internacionales". Con respecto a algunas fuentes, como son la costumbre y aquellos principios generales abarcan de lo general a lo particular, parece haber una tendencia a pensar que la regla no es válida. Héctor Hugo Barbagelata y scar Ermida, sin embargo, tienen puntos de vista opuestos. Según el

primero, “Debe establecerse su ubicación jerárquica tomando en consideración las normas de conservación, para que en teoría puedan ser válida, siempre que sean favorables al trabajador. (Paredes, 2018)

Según la percepción específica que se deriva del Estatuto de los Trabajadores, los españoles consideran que en la actualidad no existe conflicto entre ambas normas estatales, por lo que la norma se está aplicando según lo previsto. Por el contrario, Vázquez Vialard destaca que, en Argentina, la aplicación de la primera sólo es posible.

De acuerdo con la teoría de acumulación, cabe comparar y combinar las disposiciones más beneficiosas de normas opuestas para crear un nuevo estándar aplicable a partir de la suma de todas las disposiciones más beneficiosas. Dado que la propuesta de descomposición de las normas incompatibles acaba por socavar la integridad y coherencia en que se sustenta cada una de ellas, creemos que esta teoría debe ser desestimada.

**2.1.2.2. Principio de la condición más beneficiosa.** Sobre una nueva normativa, la interpretación se orientará a las normas previas que sean más favorables al trabajador respecto a esta.

El principio de la condición más ventajosa (CB), particularmente a la luz de su aplicabilidad, es uno de los conceptos polémicos del derecho laboral. La cuestión es si la regla sólo se aplica a derechos resultantes de actos normativos o no normativos. Para sustentar el marco de acción de este principio, se han desarrollado en la doctrina varias teorías, pero ninguna de ellas ha sido forzada sobre las demás. Debido a esto y al hecho de que es contenciosa, solo es reconocido por un pequeño número de

constituciones (en América Latina, Brasil, Colombia y Guatemala excepto en raras y excepcionales circunstancias). (Paredes, 2018)

Respecto del fundamento de la B y C el carácter protector del derecho laboral, que sostiene que una norma o acto no reglamentario sólo puede sustituir los derechos de un trabajador si es más ventajoso o contiene mayores beneficios. Lo que tenemos aquí es la llamada tendencia progresista de la legislación laboral, que tuvo como objeto defender o incluso ampliar los derechos de los trabajadores. La doctrina tiene tres teorías que se han desarrollado en relación al principio de la condición más ventajosa:

Las normas del lugar de trabajo son inalterables. Eso hace imposible la aplicación de la norma posterior y agrava las circunstancias amparadas por la que deroga. Además de defender la preservación de las condiciones normativamente derivadas más ventajosas que los trabajadores venían disfrutando antes del cambio normativo. En consecuencia, la norma peyorativa no puede aplicarse, negándose la necesidad de utilizar el principio de la condición más ventajosa.

El respeto de los derechos adquiridos. Los derechos descritos en las reglas están, por lo tanto, incluidos en el nexo contractual y no pueden ser ignorados. Dado que la norma derogatoria solo se aplica a las nuevas contrataciones, los derechos acumulados por los ex empleados en virtud de la misma no deberían verse afectados.

La teoría de la incorporación, que describe el origen normativo de la relación de trabajo individual, sirve de fundamento a esta estrategia. Según esta teoría, aunque una norma sea derogada por otra, quienes adquieran un derecho en virtud de esa norma podrán conservarlo. Por lo tanto, de acuerdo con esta teoría, el peyorativo anterior puede derogar la norma anterior, pero los empleados que recibieron un

beneficio como resultado de la derogación de la norma anterior tendrán derecho a mantener ese beneficio.

Modernidad o derecho establecido. Según la teoría se sostiene que una regla derogatoria afecta a los trabajadores indistintamente ya sean nuevos y/o antiguos suprimiendo su condición más favorable de las que gozan. Se basa en el adagio que una ley deroga a otra inmediatamente. Esta teoría se sitúa en la dirección de la irreversibilidad, no sobre ella. Sostiene que no puede utilizarse el principio de la condición más ventajosa si, de acuerdo con la teoría de temporalidad de las leyes, una ley posterior sustituye a la anterior y tiene un impacto inmediato en la sociedad: aplicación inmediata de la ley.

La última teoría se opone a la situación a la que ha llegado el empleado en la empresa, mientras que las dos primeras teorías la sustentan. El ordenamiento jurídico nacional incluye explícitamente la teoría de la modernidad o hechos cumplidos de las tres teorías planteadas.

**2.1.2.3. Principio de irrenunciabilidad de derechos.** Constitucionalmente, el trabajador no puede renunciar a derechos adquiridos en su favor, constituyéndose en una directriz propia del tema que es materia de estudio.

**A. Criterios Jurisprudenciales.** Como sujeto pasivo dentro de una relación laboral, el trabajador está destinado a ser protegido por este principio, que declara nula cualquier acción realizada por un trabajador cuyos derechos le son reconocidos por una norma imperativa. (Montoya, 2019), “[...] Estando a lo dispuesto en el art. 26, numeral 2 de nuestra constitución se establece que en toda relación laboral debe respetarse su carácter de inalienable de los derechos laborales reconocidos en la constitución y normas con rango de ley. El TC ha dictaminado sobre la regla de la

irrevocabilidad e inalienabilidad de aquellos derechos reconocidos al trabajador por la legislación y constitución que representa el conjunto de derechos que los Estados se encuentran obligados a brindar a los trabajadores, es importante tener en cuenta que los derechos laborales reconocidos por los tratados internacionales [...]”. (STC Exp. N° 4635-2004PA/TC).

**2.1.2.4. Principio de continuidad de relaciones laborales.** El contrato se extingue por alguna causal prevista por ley o porque el empleado solicita su extinción; el empleador no resolverá el vínculo laboral y, excepcionalmente, cuando ambas partes convengan en ello.

**A. Criterios Jurisprudenciales.** El principio de continuidad laboral establece que si un trabajador continúa trabajando por un período superior al período máximo de haber sido contratado establecido por ley esto es (05 años), obtiene el amparo contra un probable despido y no podría ser despedido sin que medie causa justificada salvo en las circunstancias previstas por la ley. (Montoya, 2019)

“[...] La extinción del contrato de trabajo en un plazo predeterminado es el principio de continuidad. Al respecto, la Corte en la STC 1874-2002-AA/TC dejó muy claro que un contrato laboral celebrado por tiempo indefinido tiene prioridad sobre un contrato por tiempo determinado, cuyas circunstancias son inusuales y ventajosas únicamente si las tareas a realizar (el Objeto del Contrato), son temporales o accidentales [...]”. (STC Exp. N.º 5382-2011-PA /TC, STC Exp. N° 4389-2009-PA /TC).

“[...] La ley incluso impone sanciones si se evita la ejecución de los contratos de trabajo mediante la usurpación de identidad u otros medios fraudulentos. Es precisamente por esta especificidad que la ley establece procedimientos, requisitos,

condiciones y plazos especiales para la celebración de dichos contratos[...]”. (STC Exp. N.º 5382-2011-PA /TC)

“[...] Se puede determinar que ninguna de las partes ha celebrado un contrato escrito porque no se prueba que ambas hayan celebrado un contrato de trabajo oficial por un período de tiempo determinado o cualquier otro tipo de contrato de trabajo en esta situación. Como resultado, la relación laboral sigue vigente. El municipio invitado no se va a torcer ni en el carro. Además, los registros confirman que al reclamante se le pagó por el trabajo realmente realizado como se indica en los recibos de pago [...]”. (STC Exp. N.º 4131-2012-PA /TC).

“[...] El principio de sucesión, según la Corte Suprema de la República, es que “salvo circunstancias que puedan cambiar la naturaleza de la aplicación del principio de sucesión, el contrato de trabajo se considera un contrato indefinido. Si bien algunas circunstancias, como la terminación en violación de derechos constitucionales, pueden ser causales para terminar la relación laboral, está íntimamente relacionada con la fuerza y resistencia de la relación laboral, el derecho del trabajador a reanudar la relación laboral es sólo un factor en la reconstrucción legal de la relación laboral, que se sanciona como si la relación laboral nunca hubiera terminado. Otro factor es el reconocimiento de todos aquellos derechos de contenido económico que efectivamente fueron ejercidos durante la relación laboral. Han notificado el despido porque, de no haber repercusiones, el empleador habría consentido el despido injustificado de su empleado, quien perdería no solo su salario inmediato y sus beneficios sociales, y su pensión futura[...]”. (Casación N.º 960-2006-Lima)

**2.1.2.5. Principio de primacía de la realidad.** Es la incongruencia existente entre los documentos laborales y los hechos, ante lo cual primará lo segundo por ser

la realidad innegable y en directa vinculación con el trabajador y las funciones que verdaderamente realiza.

**A. Criterios Jurisprudenciales.** Esta regla, basada al principio protector del derecho laboral, se aplica siempre que exista una discrepancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que realmente ocurre; favorece esto sobre aquello. Esto no implica que la declaración de las partes no sea significativa. El sistema legal asume que está de acuerdo con su verdadera intención, pero está permitido cuestionar esa suposición si descubre una discrepancia entre los dos. (Montoya, 2019)

De acuerdo con el principio de primacía de la realidad, lo primero, o lo que realmente ocurre en el campo de los hechos, debe siempre prevalecer sobre lo segundo en caso de conflicto entre lo que ocurre en la realidad y lo que se evidencia de los documentos. En consecuencia, puede deducirse de los términos de los citados contratos que la actora y la demandada tenían una relación laboral que reunía las calidades señaladas en el fundamento anterior; en consecuencia, el trabajo que realizaba la demandante era de carácter permanente y no temporal, como pretendía la demandada. (Exp. N° 1944-2002-AA/TC-Lambayeque, 28 de enero de 2003)

El tribunal constitucional definió el principio de la primacía de la realidad como aquel que sugiere que, en caso de discrepancia entre lo que sucede en la realidad y lo señalado en los instrumentos documentales, debe preferirse el primero; esto es lo que ocurre en el ámbito de los hechos y descarta la verdad jurídica proscrita. El juez debe siempre buscar la verdad real y aplicar este principio". (Exp. N.º 2132-2003-AA/TC-Piura, 25 de setiembre de 2003)

Por el mismo carácter tutelar de nuestra Constitución, que impone específicamente el principio de primacía de la realidad, de encontrarse discrepancia

entre lo que sucede en la realidad y/o práctica y lo que se evidencia de los documentos, debe darse preferencia a lo que realmente ocurre en el campo de los hechos”. (Exp. N.º 3710-2005-PA/TC-Loreto, 31 de enero de 2006)

En el STC Exp N.º 1944-2002-AA/TC, este Tribunal brindó orientación específica con respecto al principio de primacía de la realidad. La relación laboral se pretendía ocultar, pero de acuerdo con el principio de primacía de la realidad sobre las formas y apariencias del contrato civil la realidad y los hechos prevalecen (Exp. N.º 0 05935-2007-PA/TC-Arequipa, 30 de octubre de 2008)

Se ha establecido que la actora ha desempeñado un trabajo subordinado y permanente en ambas calidades como almacenista y como tutor además del contrato de naturaleza civil y su correspondiente adenda para prestar servicios. En consecuencia, utilizando el principio de primacía de la realidad, se establece que las partes han tenido una relación de carácter laboral mas no civil (Exp. N.º 00441-2011-PA-Lima, 16 de abril de 2012)

Este Tribunal debe evaluar si alguna de las características subsiguientes del trabajo concurren, alternativa y no concurrentemente, para decidir la existencia de la relación laboral entre las partes que se encontraba subsumida en un contrato civil:

- a) control sobre cómo se lleva a cabo o cómo se aplica la disposición;
- b) incorporación del demandante a la estructura orgánica del convocado;
- c) servicio realizado de acuerdo a un horario;
- d) provisión de un marco de tiempo específico y consistencia;
- e) la provisión de equipos y suministros al solicitante para la prestación del servicio;
- f) pagando una indemnización al demandante; y,
- g) reconocimiento de derechos laborales, incluyendo vacaciones anuales, aguinaldos y ahorros en planes de pensiones y salud”. (Exp. N.º 03146-2012-PA/TC-Piura, 22 de octubre de 2012)

**2.1.2.6. Principio de razonabilidad y proporcionalidad.** Se ciñe al uso de la razón por situaciones controvertidas, constituyéndole en limitaciones y flexibilidades aplicables a determinados conflictos laborales para su razonable solución.

**A Criterios Jurisprudenciales.** Para prevenir conductas abusivas del derecho, los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen mecanismos de control e interdicción de arbitrariedad que pueda cometer el empleador, debiendo toda decisión del órgano jurisdiccional cumpla con los requisitos de racionalidad, proporcionalidad para el control de las arbitrariedades. (Montoya, 2019)

“[...] Siendo también un requisito constitucional evaluar la decisión final cumple con los principios de razonabilidad y proporcionalidad al motivar los hechos, como el control de constitucionalidad en los actos procesales [...]”. (STC Exp. N.º 0090-2004-AA/TC, STC 045-2004-AI/TC, entre otras)

**2.1.2.7. Principio de buena fe.** Consiste en el imperio de la buena fe entre trabajador y empleador en aras del óptimo y honrado desempeño de los deberes de ambos.

La capacidad de los contratantes para dar cumplimiento a sus promesas de una manera que favorezca el cumplimiento real de los objetivos del acuerdo puede denominarse definición de este principio. A este principio se vincula la defensa de la presunción de "buena conducta" de las partes en el contrato de trabajo. A la luz de esto, el principio sugiere una expectativa basada en la reciprocidad en el buen desempeño del trabajador y empleador. La relación laboral se rige por el modelo de conducta esperada, que transforma este principio en regla. A diferencia de las normas anteriores, ésta tiene un fundamento deontológico. Así, esta idea suele catalogarse como un aspecto fundamental de la relación laboral y una piedra angular de todo

contrato laboral. Para promover el irrestricto cumplimiento de las obligaciones generadas del contrato. (Arriola, 2021)

**A. Criterios Jurisprudenciales.** Incluso si el empleador no resultó perjudicado, la violación de la buena fe laboral acarrea el despido. (Casación Laboral N° 6503, 2016)

Se aclaró que la calificación de falta grave contenida en el a) del artículo 25 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Es necesario que la actuación del trabajador resulte en el incumplimiento de sus obligaciones laborales, así como en el quebrantamiento de la confianza establecida, negando las expectativas por el trabajo que se le ha encomendado y haciendo insostenible la relación laboral. Siendo que lo que se sanciona es la infracción de las obligaciones laborales, que implica una infracción de la buena fe laboral, es irrelevante que la infracción perjudique al empleador porque es esta infracción la que define como nociva la conducta del trabajador.

Buena fe en el alcance del trabajo. La situación que involucra al empleado que exigió un dictamen notarial sin obtener el permiso de la gerencia [Cas. Lab. 13151-2015, Arequipa]. En el caso particular, la Corte Suprema explicó que la buena fe laboral exige que el empleado mantenga determinadas normas de comportamiento y respeto hacia todos los miembros de la organización; en consecuencia, el trabajador no sólo debe apegarse a las obligaciones delineadas en el contrato de trabajo o las que le imponga su empleador en el camino, sino que también debe hacerlo de manera específica, manteniendo niveles específicos de comportamiento y respeto a lo largo de su gestión con el organización

**2.1.2.8. Principio de no discriminación.** Prohíbe el trato desigual y discriminatorio entre empleados y empleadores, sea directa como indirectamente y según los criterios señalados por ley.

### **2.1.3. Estabilidad laboral**

Para Summers (2017) es el periodo de duración de la relación laboral constituido como derecho que la ley concede al trabajador estable de conservar su puesto de trabajo de manera indefinidamente, no pudiendo ser cesado hasta el cumplimiento del periodo que la ley señala para la jubilación, salvo causa justificada prevista por ley que imposibiliten su continuación.

**2.1.3.1. Sujetos de la relación laboral.** Es importante distinguir quiénes son considerados sujetos de relación laboral, a fin de unificar la nomenclatura, por cuanto nuestra legislación considera que estos son trabajadores y empleador. Habiéndose excluido el empleo de términos jurídico laboral anacrónicos como son "obreros" o "patrones".

Toyama (2015) señala que la legislación laboral peruana no ha procedido definir ni desarrollar las características de los sujetos de la relación laboral, la importancia reside en reconocer a cada uno de los sujetos de la relación laboral debido a la trascendencia de su naturaleza.

Toyama (2015) refiere que: El contrato laboral es considerado como la manifestación de voluntad entre los sujetos de la relación laboral a fin de prestar servicios personales y subordinados, el acuerdo verbal o escrito expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes.

## **2.2. Contratación administrativa de servicios**

Linares (2006) señala que: La concepción tradicional de todo contrato administrativo dispone su existencia y potestad regulada por ley. La potestad es fundada en la tutela la misma que debe ser ejercida por el Estado.

Trelles (2002) señala que: La entidad administrativa necesita la colaboración de particulares a fin de desarrollar sus funciones propias del estado, de manera eficaz y eficiente. Esta colaboración se ha estructurado dentro de diversos mecanismos, siendo uno de las cuales es el CAS. La doctrina ha desarrollado posiciones sobre la naturaleza contractual que celebra la parte contratante y el régimen aplicable a éstos.

El régimen CAS se encuentra regulada por el D. L. N° 1057 y diversas modificatorias de dicha norma, sujeta a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa D.L. 276. Surgió al inicio como un régimen temporal, que tuvo como fin progresivamente sustituirse por la Ley de Servicio Civil, donde la reforma estaba orientada únicamente a las entidades del Estado donde se busca niveles de eficacia y eficiencia, y se brinde servicios de calidad con mejora de la atención.

### **2.2.1. Contratos administrativos del estado**

En el ámbito de los contratos administrativos del Estado, especialmente bajo el régimen CAS, la suspensión y extinción del vínculo laboral constituyen situaciones reguladas que afectan la continuidad del servicio. La suspensión puede ser perfecta o imperfecta, según implique o no el pago de la contraprestación. Asimismo, cuando el contratado requiere hacer uso de un descanso, debe solicitarlo de manera formal a su superior inmediato, precisando las razones que lo justifican. Esta solicitud es derivada al área de Recursos Humanos, que evalúa el caso y emite una decisión dentro del plazo establecido, aprobando o denegando conforme a la normativa vigente.

**2.2.1.1. Principio de primacía de la realidad.** En el Perú, muchos empleadores, para no reconocer derechos laborales optan por celebrar contratos de naturaleza civil, como los de locación de servicios, aunque las labores estén bajo las mismas condiciones de cualquier otro trabajador con contratos laborales, motivo por el cual un sinnúmero de jurisprudencias emitidas por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, reconocieron derechos labores, en razón que prima la realidad frente a la apariencia; muchos autores desarrollaron este principio como uno elemental para reconocer el vínculo laboral, como son:

Lora y Ávalos (2009) precisa que: El Juez competente en materia laboral, al valorar en conjunto los medios de prueba ofrecidos por el demandante, analizará las características sintomáticas del contrato de trabajo. Algunas de las manifestaciones como remuneración, subordinación, prestación personal de servicios son los elementos que garantizan la acreditación de la relación laboral, asimismo la entrega de boletas de pago, inscripción en planillas, cumplimiento de algunas obligaciones tributarias propias de una relación laboral, descuentos por AFP u ONP, EsSalud, etc., beneficios sociales, Compensaciones por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones, dependencia, concesión de licencias, entrega de circulares, cumplimiento de determinados procesos disciplinarios, descuentos por tardanzas, beneficios por utilidades, entrega de gratificaciones, canastas navideña, inclusión en jerarquía u organigrama de una entidad, etc.

**2.2.1.2. Desnaturalización laboral.** Castillo (s/f) señala que: La desnaturalización de los contratos laborales conlleva a la vulneración de los contratos laborales donde los trabajadores se encuentran con desventaja en relación a los

trabajares bajo el régimen del D.L. 728, donde se les reconoce beneficios sociales y derechos colaterales. Toyama señala que:

Las normas laborales prevén supuestos donde una figura jurídica no laboral es considerada como tal, encontrándonos frente a la desnaturalización de los contratos laborales, cuando por mandato de ley estamos ante una verdadera relación laboral en estricta aplicación del principio de primacía de la realidad.

**2.2.1.3. Validez del contrato.** Todo contrato, como acto jurídico, contiene una relación jurídica entre las partes que lo celebran, por ello deben de reunir requisitos para su validez, en tal sentido es importante resaltar que:

Según Toyama (2015) los elementos del contrato laboral son aquellos presupuestos laborales indispensables para su existencia como tal, a ausencia de ellos no existen, ni producen efectos jurídicos. La capacidad de las partes contratantes supone la facultad para suscribir un contrato laboral conforme la ley establece.

## **2.2.2. Contratos administrativos de servicios CAS**

Según lo dispuesto en la Ley N° 29849, instituye la eliminación progresiva del Régimen Especial del D.L. N° 1057 (CAS) y otorga los respectivos derechos laborales, de modo tal el estado garantice el respeto a estos derechos.

**2.2.2.1. Naturaleza jurídica de los CAS.** Jurídicamente, los CAS son considerados como una modalidad contractual pública, según el D.L. N° 1057 y reglamentado por D. S. N° 075-2008-PCM.

Según Becerra (2011) el CAS es el contrato de naturaleza administrativa que genera vínculo laboral entre la Administración y un tercero, esto es, una relación para que ese último realice un servicio determinado en beneficio de la otra parte, generándose derechos y obligaciones para las ambas. Por otro lado, el Reglamento establece que es la modalidad contractual privativa del Estado, que une a una entidad pública con el servidor.

**2.2.2.2 Principios del régimen CAS.** Según la norma que regula este régimen, se “garantizan los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidad y profesionalismo de la administración pública”. Por cuanto es importante señalar que estos principios, como valores, respaldan a la legislación, complementando y orientando su aplicación, asimismo sirve como fuente accesoria ante la deficiencia normativa.

**2.2.2.3. Ámbito de aplicación de la ley CAS.** Es de vital importancia establecer la vigencia de los CAS, por cuanto a la 4ta Disposición Complementaria Final del D.L. N° 1057, vigente desde el 2008 y sus directrices son de obligatorio cumplimiento.

Conforme lo dispuesto por ley, la aplicación abarca a las entidades públicas que cuentan con personal que presten servicios bajo este decreto legislativo dentro de modalidades contractuales y no laborales.

**A. Beneficios del régimen CAS.** Según la P.C.M. (2012) el régimen CAS establece el reconocimiento de ciertos derechos, los trabajadores y se requiere de ciertas exactitudes a fin de avalar su ejercicio pleno:

Una jornada laboral de máximo de 48 horas de prestación de servicios semanal, Descanso semanal remunerado de 24 horas continuas, garantizándose que el trabajador cuente al menos con un día de descanso semanal, debiendo determinarse por la entidad según a sus necesidades, Descanso físico remunerado de 15 días calendarios y continuos por año. Beneficio a prestar servicios por un periodo ininterrumpido de 15 días al año, remunerado con el íntegro de la contraprestación que percibe de manera mensual. Este beneficio es adquirido al cumplir un año de servicios en la Entidad, desde el día siguiente de suscrito el contrato CAS.

Afiliación a Essalud, Afiliación a ONP y/o AFP, Al respecto dicha normativa establece la opcionalidad para aquellos que vienen realizando servicios para el Estado mediante contratos y cuando las entidades decidan renovar o prorrogar o simplemente sustituir por el contrato CAS. Asimismo, cabe precisar que estos contratos son obligatorios para trabajadores contratados dentro del régimen CAS y el mismo pueda decidir contar con Sistema Nacional o Privado de Pensiones esto es ONP y/o AFP.

**2.2.2.4. Procedimiento de contratación.** Es importante saber que el procedimiento se encuentra establecido en el art. 3° del D. S. N.º 075-2008-PCM y se desarrolla en las etapas de: Preparatoria, Convocatoria, Selección, Suscripción y registro del contrato

**A Impedimentos para contratar.** Como en todo acto contractual son importantes establecer ciertos parámetros a fin de celebrarse los contratos por ello según lo señalado en el D. S. N° 075-2008-PCM.

No pueden celebrar estos contratos las personas que cuenten con: Sanciones de inhabilitación ya sea administrativa, política o judicial vigente para el ejercicio de la función pública, Personas que perciben otros ingresos por parte del Estado, con la salvedad que dejen de recibirlos durante la contratación y/o el período CAS o ejerza docencia, Aquellos que se encuentren impedidos a ser postores o contratistas.

**B Duración del contrato.** Es importante destacar que los CAS son contratos a plazo determinado, de tiempo fijo, teniendo establecido 01 año de como periodo máximo de firmado el contrato, teniendo en consideración que el referido plazo no se aplica a funcionarios-directivos y otras personas que hayan sido designadas mediante resolución.

**C Designación, encarga tura y suplencia de los CAS.** Mediante los contratado CAS se puede encargar o suplir un cargo siempre y cuando sea temporal.

El art. 1º del reglamento del CAS, señala literalmente, que el CAS se rige la normativa del derecho público, sin embargo, establece, que existe la factibilidad de percibir beneficios y obligaciones únicamente que se encuentre establecido el D. L. N° 1057.

**D. Obligaciones de la entidad y del contrato.** Toda entidad se encuentra obligada de otorgar el número y/o cantidad de horas de descanso al trabajador tal cual realizó en exceso, si este presta servicios excediendo al máximo de horas pactadas esto es las 8 horas como jornada laboral, La entidad tiene la obligación de suspender el contrato y derecho a exigir la contraprestación, Asimismo cuenta con la facultad de suspender el contrato sin derecho a contraprestación, Las instituciones públicas se encuentra facultades a establecer mecanismos para el control y registro de manera manual hasta obtener los más sofisticados.

### 2.3. Definición de términos

**A. Derechos Fundamentales.** Hacen referencia a los derechos individuales reconocidos y protegidos legal y procesalmente, es decir, son derechos humanos.

**B. Trabajador.** Es considerado como tal a la persona natural que presta servicios a cambio de una remuneración a otra persona ya sea natural o jurídica.

**C. Empleador.** Es considerado como tal a la persona natural o jurídica que cumple con el pago de una remuneración a la persona que presta servicios a su favor en calidad de contraprestación.

**D. Jurisdicción laboral.** Según la jurisprudencia, la jurisdicción laboral es entendida como aquella donde el trabajador recurre en busca de tutela jurisdiccional efectiva y pueda hacer saber a la autoridad sus pretensiones ya sea administrativa o judicial.

**E. Desnaturalización laboral.** Es el cambio que surge en una relación laboral que se manifiesta por arbitrariedad, ante el incumplimiento de requisitos que consolidan el vínculo laboral, por faltas graves o mutuo acuerdo de las partes.

**F. Contrato administrativo de servicio.** Modalidad especial que emplea la administración pública o privada que la relaciona a una persona natural para la prestación de servicios subordinada y sujeta a condiciones establecidas por ley.

**G. Régimen laboral.** Son las funciones y actividades que realizan los empleados públicos en la administración pública. Se sujeta al cumplimiento de deberes de las partes y la protección de derechos del trabajador.

**H. Beneficios sociales.** Se denominan a las retribuciones dinerarias y no dinerarias que reciben los trabajadores independientemente de su salario. Son compensaciones por los servicios que prestan y por el periodo transcurrido. Se encuentran debidamente reguladas y son de carácter obligatorio.

**I. Buena fe contractual.** Principio en que prima la buena voluntad que tienen las partes, es decir, empleado y empleador, al celebrar una relación laboral, debiendo ambos cumplir con las obligaciones y compromisos pactados en favor del otro.

**J. Obligaciones laborales.** Es el conjunto de directrices y principios que se generan al momento de establecerse un vínculo laboral, debiendo cada uno asegurar su debido cumplimiento con apego a ley.

**K. Administración pública.** Sistema estructurado por el gobierno para realizar actividades orientadas a la consecución de objetivos estatales y servicios a la ciudadanía. Se lleva a cabo en todas las entidades del Estado.

### III. MÉTODO

Todos los procesos de investigación se valen de lineamientos metodológicos, como: el, enfoque, el tipo, la técnica para recolectar los datos, lo cuales permitirán desarrollar la investigación. El trabajo de investigación, se procesa bajo un enfoque cuantitativo, pues el referido enfoque permite al investigador determinar un resultado de una población en un solo momento.

#### 3.1. Tipo de investigación

Doctrinariamente constituye un estudio de campo porque sus datos son recolectados en el contexto real donde suceden los hechos. De acuerdo a Escudero y Cortez (2018) toda investigación efectuada de campo consiste en un procedimiento donde se emplea un método científico, a fin de obtener nuevos conocimientos y es realizada en el lugar donde suscita el fenómeno materia de estudio.

Se desarrollo asimismo con un diseño no experimental, Considerando que se enmarca en un tiempo específico, para Balestrini (2006) aquellos estudios en pureza no experimentales devienen de su dimensión temporal o número de aquellos momentos que en el tiempo se recolecta la información o datos necesarios para la investigación.

La siguiente investigación posee un nivel descriptiva y explicativa. Considerando que describe de forma detallada la problemática de estudio, al respecto (Arias, 2006) precisa que toda investigación desde el nivel descriptivo caracteriza un determinado hecho, individuo o grupo y fenómeno, con la finalidad de establecer la estructura o comportamientos del mismo, y explicativa porque se encarga de busca o darle un debido razonamiento de manera lógica en relación a los sucesos; Arias

(2006) señala que la misma se encarga de la búsqueda del porqué de los hechos la relación causa-efecto mediante las pruebas de hipótesis.

### **3.2. Población y muestra**

#### **3.2.1. La población**

Son los elementos sujetos de estudio. Por cuanto para Arias (2006) constituye un conjunto finito y/o infinito de aquellos elementos que cuentan con peculiaridades comunes siendo extensivas las conclusiones que se arribe en la investigación. Por consiguiente, la población del estudio está comprendido por los 250 Trabajadores en general (Asistentes, Especialistas Legales y otros) de los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia del Callao, enmarcada en una población finita.

#### **3.2.2. Muestra**

La muestra no probabilística se determinó por la cantidad de trabajadores en los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia del Callao.

Dichos trabajadores, fueron encuestados mediante cuestionarios en horario de oficina por un periodo de 9 meses aproximadamente.

El investigador encuestó aproximadamente cuatro meses, a los 152 trabajadores.

De los 152 casos analizados, el 99.9 % de los encuestados coinciden que existe vulneración del derecho constitucional de trabajo en el régimen de la contratación administrativa de servicios en la Corte Superior de Justicia del Callao.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

Z: Desviación Estándar según el nivel de confianza (Z=1.96).

d: Margen de error (5% = 0.05).

p: Probabilidad de ocurrencia de los casos (p=0.5).

q: Probabilidad de no ocurrencia de los casos (q=0.5).

N: Tamaño de la Población (N=250).

n: Tamaño óptimo de la muestra.

$$n = \frac{250 (1.96^2)(0.50) (0.50)}{0.05^2(250 - 1) + (1.96^2)(0.50) (0.50)} = 152$$

$$n = 152$$

### **3.3. Operacionalización de variables**

**V. I.** Derecho constitucional de trabajo

**V. D.** Contratación administrativa de servicio

Tabla 1

## Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores
Derecho constitucional de trabajo	Transgresión de los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico, enmarcados internamente y respaldados por tratados internacionales sobre el derecho al trabajo.	Vulneración de los derechos del ser humano, derivando en su estabilidad emocional, corporal y económica.	Principios constitucionales  Estabilidad laboral	-Principio protector -Principio de la condición más beneficiosa -Principio de irrenunciabilidad de derechos -Principio de continuidad de relaciones laborales -Principio de la primacía de la realidad -Principio de razonabilidad -Principio de buena fe -Principio de no discriminación <b>Indicador:</b> -Sujetos de la relación laboral
Contratación administrativa de servicio	Modalidad contractual de la administración pública o privada que relaciona una entidad estatal a una persona natural que presta servicio de forma autónoma o no, rigiéndose por normas y concede a los involucrados beneficios y obligaciones.	Prestación de servicios de una persona natural a una entidad pública o privada mediante un contrato de tipo legal.	Contratos administrativos del Estado  Contratos administrativos de servicios CAS	-Principio de la primacía de la realidad -Desnaturalización laboral -Validez del contrato de trabajo <b>Indicador:</b> -Naturaleza jurídica de los CAS -Principios del régimen CAS -Ámbito de aplicación de la ley CAS -Procedimiento de contratación

### **3.4. Instrumentos**

El instrumento para recolectar datos es el recurso que utilizamos para recabar la información requerida para darle respuesta a los objetivos planteados. En su libro de investigación Arias (2006) establece que el instrumento de recolección de datos constituye el dispositivo y/o formato, que se utiliza a fin de obtener, registrar y/o, almacenar información, siendo que en la investigación se implementó el instrumento cuestionario y como técnica la encuesta, por ser un estudio de enfoque cuantitativo.

### **3.5. Procedimientos**

Se describe el procedimiento para la recogida de datos. Inicialmente se realizó el diagnóstico de la realidad problemática, luego un pronóstico como alternativa de solución y control de pronóstico habiendo utilizado como instrumento el cuestionario debidamente estructurado de una encuesta teniendo en base a las variables se efectuaron las preguntas como también las dimensiones e indicadores.

Luego se expuso el cuestionario a juicio de tres expertos de los cuales dos fueron de contenido y uno metodológico, quedando aprobado para su aplicación. Mediante el alfa de Cronbach se calculó su confiabilidad para ser aplicado el instrumento a la muestra de estudio.

### **3.6. Análisis de datos**

Se vació los datos recabados en una tabla de Excel donde se calculó la frecuencia y los porcentajes, seguidamente se utilizó el sistema estadístico Spss 25 en su versión para el programa Word, donde se procedió a vaciar detalladamente en la hoja estadística adecuando el dato acorde al enfoque de estudio.

### **3.7. Consideraciones éticas**

La moral definida como un conjunto de normas que se rige el ser humano, que debe determinar su conducta ante la sociedad. La ética como icono del actuar según los valores que posea el individuo en diferentes etapas de su vida, viene a definir su valor como ser humano.

Por consiguiente, el autor, de acuerdo a sus valores éticos inculcados en el seno de su hogar, siguiendo las buenas costumbres en pro del respeto mutuo, citó correctamente las ideas pertenecientes a otros autores para evitar el plagio, de igual forma guardó de forma confidencial la identidad de los encuestados para resguardar su seguridad por la envergadura del estudio, a fin de no causar ningún inconveniente de tipo legal o moral.

## IV RESULTADOS

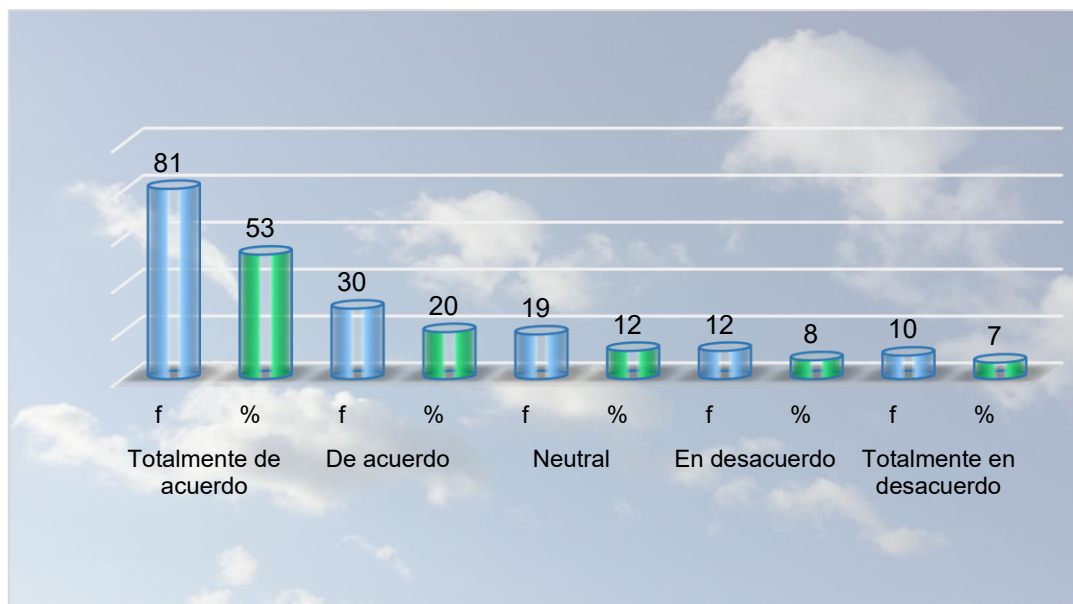
La gráfica los resultados tiene por objetivo resumir la información y resaltar visualmente, sin embargo, no se debe sustituir la presentación de los datos en cuadros, debido que facilita una interpretación objetiva y detallada.

**Tabla 2**

*Dimensión: Principios constitucionales*

	Dimensión: Principios constitucionales	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Neutral		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
		1. ¿Considera usted que el derecho laboral tiene reconocimiento constitucional en el derecho comparado?	85	56%	16	11%	25	16%	12	8%	14
2. ¿Cree usted que los principios constitucionales tienen la finalidad de dar preeminencia a los derechos fundamentales?	72	47%	24	16%	18	12%	14	9%	24	16%	
3. ¿Cree usted que el principio de irrenunciabilidad se contradice con la buena fe contractual laboral?	89	59%	40	26%	10	7%	12	8%	1	1%	
4. ¿Cree usted que el principio protector laboral debe ser considerado derecho fundamental?	62	41%	49	32%	23	15%	12	8%	6	4%	
5. ¿Cree usted que el derecho de continuidad laboral estima la duración del contrato individual de trabajo en la mayor extensión posible según los hechos demostrados?	78	51%	34	22%	21	14%	9	6%	10	7%	
6. ¿Considera usted que el principio de primacía de la realidad se sujeta a los hechos laborales que son comprobables en la experiencia y no solo documentariamente?	91	60%	30	20%	11	7%	10	7%	10	7%	
7. ¿Cree usted que el principio de razonabilidad se vincula a los hechos y alcances entre empleador y empleado?	73	48%	32	21%	21	14%	14	9%	12	8%	
8. ¿Considera usted que el principio de buena fe contractual es primordial para establecer una relación laboral?	84	55%	19	13%	22	14%	18	12%	9	6%	
9. ¿Cree usted que el principio de no discriminación se ciñe también al desempeño laboral del trabajador?	91	60%	28	18%	18	12%	10	7%	5	3%	
<b>Total:</b>	<b>81</b>	<b>53%</b>	<b>30</b>	<b>20%</b>	<b>19</b>	<b>12%</b>	<b>12</b>	<b>8%</b>	<b>10</b>	<b>7%</b>	

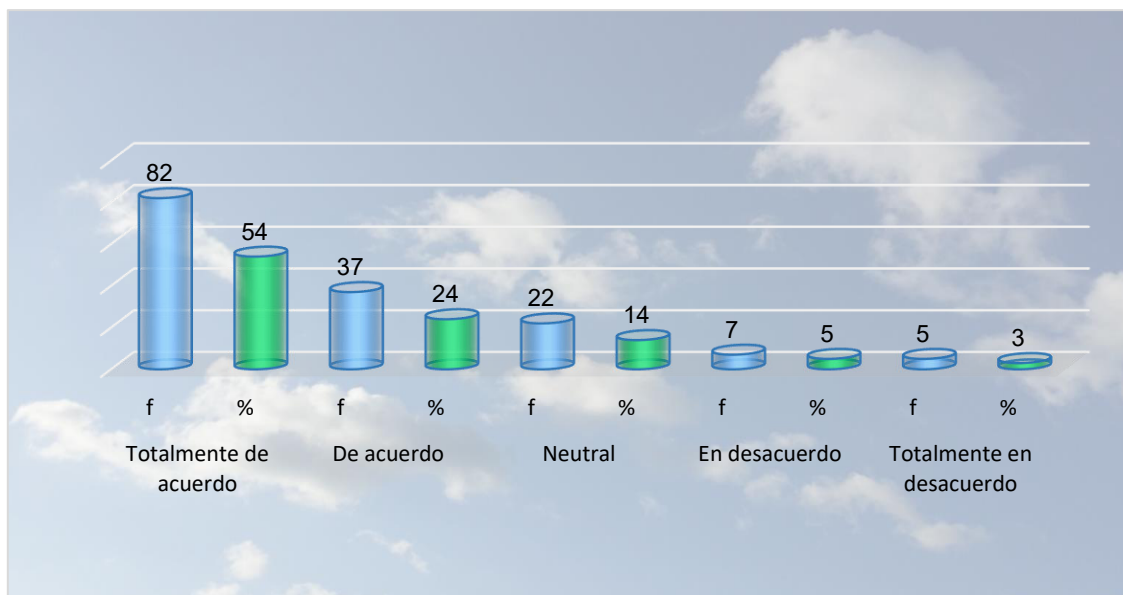
Variable: Derecho constitucional de trabajo

**Figura 1***Dimensión: Principios constitucionales*

*Nota.* A continuación, se presenta la figura 2, sobre la dimensión principios constitucionales de la variable derecho constitucional de trabajo, observándose los siguientes resultados un 53% respondió que está totalmente de acuerdo, un 20% estuvo de acuerdo, un 12% se mantuvo neutral, el 8% está en desacuerdo y el restante 7% respondió totalmente en desacuerdo.

**Tabla 3***Dimensión: Estabilidad laboral*

Variable: Derecho constitucional de trabajo	Dimensión: Estabilidad laboral	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Neutral		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
		10. ¿Cree usted que la estabilidad laboral es un derecho inalienable regulado en la Constitución y la jurisprudencia?	88	58%	29	19%	33	22%	2	1%	0
11. ¿Considera usted que los sujetos de la relación laboral son únicamente el empleado y el empleador?	76	50%	45	30%	10	7%	12	8%	9	6%	
<b>Total:</b>	<b>82</b>	<b>54%</b>	<b>37</b>	<b>24%</b>	<b>22</b>	<b>14%</b>	<b>7</b>	<b>5%</b>	<b>5</b>	<b>3%</b>	

**Figura 2***Dimensión: Estabilidad laboral*

*Nota.* Se presenta la dimensión estabilidad laboral correspondiente a la variable derecho constitucional de trabajo, presentando los siguientes resultados: un 54% respondió que se encontraban totalmente de acuerdo, otro 24% respondió encontrarse de acuerdo, un 14% se mantuvo neutral, otro 5% estuvo en desacuerdo y el restante 3% dijo estar totalmente en desacuerdo.

**Tabla 4***Dimensión: Contratos administrativos del Estado*

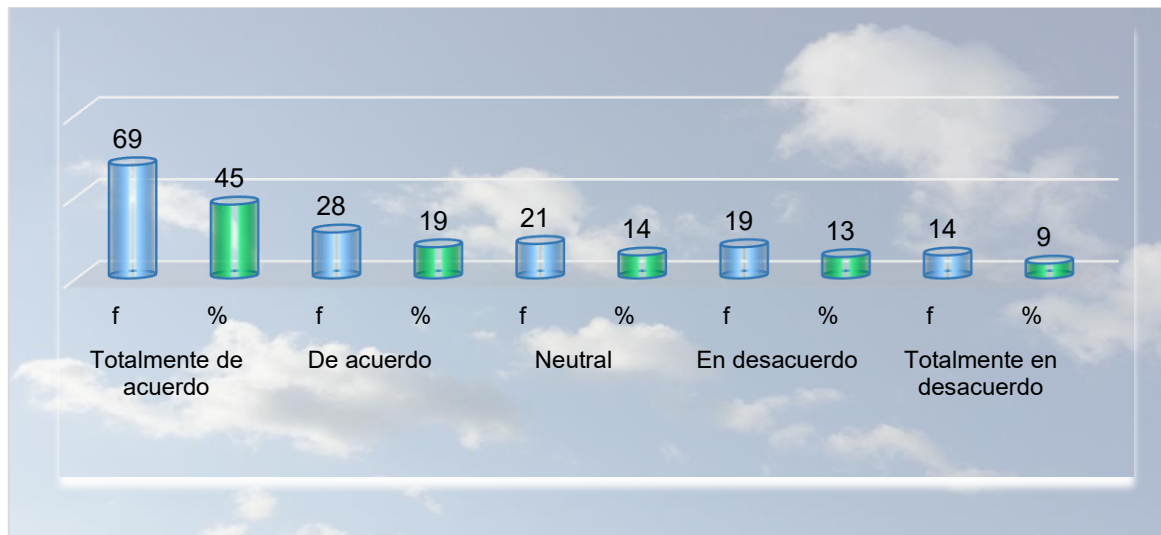
Variable: Contratación Administrativa de Servicio	Dimensión: Contratos administrativos del Estado	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Neutral		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	12. ¿Cree usted que la CAS ha optimizado el servicio del Estado ante los usuarios?	102	67%	22	14%	15	10%	12	8%	1	1%
	13. ¿Cree usted que los contratos administrativos del Estado se encuentran debidamente regulados en salvaguarda del interés de los sujetos laborales?	73	48%	24	16%	19	13%	25	16%	11	7%
	14. ¿Cree usted que los contratos laborales se basan en el principio de primacía de la realidad?	55	36%	38	25%	26	17%	26	17%	7	5%



17. ¿Considera usted que los CAS se ciñen en lineamientos jurídicos para el buen desempeño contractual de las partes?	98	64%	30	20%	14	9%	10	7%	0	0%
18. ¿Cree usted que la naturaleza jurídica de los CAS debería regularse según las leyes que rigen al sector privado?	65	43%	21	14%	23	15%	21	14%	22	14%
19. ¿Cree usted que los principios que sustentan el CAS se encuentran vigentes y acordes a la coyuntura actual?	43	28%	33	22%	32	21%	25	16%	19	13%
20. ¿Considera usted que la ley que refrenda el CAS se encuentra debidamente enmarcada en lo que atañe al sector público?	87	57%	19	13%	15	10%	20	13%	11	7%
21. ¿Cree usted que la contratación en la modalidad CAS se ajusta a los lineamientos básicos exigidos por normativa laboral?	50	33%	39	26%	23	15%	21	14%	19	13%
<b>Total:</b>	<b>69</b>	<b>45%</b>	<b>28</b>	<b>19%</b>	<b>21</b>	<b>14%</b>	<b>19</b>	<b>13%</b>	<b>14</b>	<b>9%</b>

**Figura 4**

*Dimensión: Contratos Administrativos de Servicios CAS*



*Nota.* Se presenta la figura de la dimensión CAS correspondiente a la variable CAS, presentando los siguientes resultados: un 45% respondió encontrarse totalmente de acuerdo, otro 19% respondió estar de acuerdo, un 14% se mantuvo neutral, otro 13% estuvo en desacuerdo y el restante 9% dijo estar totalmente en desacuerdo.

#### 4.1. Contrastación de hipótesis

A continuación, se presenta la contrastación que se realizó con el uso del sistema estadístico Spss 25 en su versión par Word, determinando que una hipótesis estadística es una afirmación o negación de alguna característica de la población; el cual implica contrastarla realizando una comparación que se efectuó inicialmente, con el resultado que arrojó al final de la investigación. Indicando si hay coincidencia o no, permitiendo aceptar alguna de las dos hipótesis, bien sea la hipótesis nula designada con la sigla H0, o la Hipótesis alternativa representada por la sigla H1.

##### 4.1.1. Hipótesis general

**H0:** El derecho constitucional de trabajo **No** se afecta en una medida significativa en los CAS en la Corte Superior de Justicia del Callao

**H1:** El derecho constitucional de trabajo se afecta en una medida significativa en la contratación administrativa de servicios, de la Corte Superior de Justicia del Callao

**Tabla 6**

*Correlación de hipótesis general*

Rho de Spearman		Variable: Derecho constitucional de trabajo	Variable: Contratación administrativa de servicios
Variable: Derecho constitucional de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,974**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	152	152
Variable: Contratación administrativa de servicios	Coefficiente de correlación	,974**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	152	152

*Nota.* A continuación, se presenta los resultados de la tabla 6, el cual indica que el coeficiente de correlación de Spearman, demuestra que las variables derecho constitucional de trabajo y la contratación administrativa de servicios tienen una

correlación positiva de 0,974 con un p-valor 0,000 demostrando ser menor que el nivel de 0,05. Por cuanto, es rechazada la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa H1: El derecho constitucional de trabajo se afecta en una medida significativa la contratación administrativa de servicios en la Corte Superior de Justicia del Callao.

#### 4.1.2. Hipótesis específica N.º 1

**H0:** Los principios constitucionales **No** garantizan en una medida significativa el derecho al trabajo en contratos CAS en la Corte Superior de Justicia del Callao.

**H1:** Los principios constitucionales garantizan en una medida significativa el derecho al trabajo en contratos CAS en la Corte Superior de Justicia del Callao.

**Tabla 7**

*Correlación de hipótesis específica N.º 1*

Rho de Spearman		Dimensión: Principios constitucionales	Dimensión: Contratos administrativos de servicios CAS
Dimensión: Principios constitucionales	Coeficiente de correlación	1,000	,973**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	152	152
Dimensión: Contratos administrativos de servicios CAS	Coeficiente de correlación	,973**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	152	152

*Nota.* Se observa de la tabla 7, la correspondiente correlación de Spearman de las dimensiones Principios constitucionales y CAS, muestra que existe una correlación positiva con 0,973 con una significancia bilateral de 0,000 presentado por debajo el nivel 0,05 por cuanto es rechazada la hipótesis nula y aceptada la hipótesis alternativa H1: Los principios constitucionales garantizan en una medida significativa el derecho al trabajo en contratos CAS en la Corte Superior de Justicia del Callao.

### 4.1.3. Hipótesis específica N° 2

**H0:** La contratación CAS **No** garantiza una estabilidad laboral para los trabajadores en la Corte Superior de Justicia del Callao.

**H1:** La contratación CAS garantiza una estabilidad laboral para los trabajadores en la corte Superior de Justicia del Callao.

**Tabla 8**

*Correlación de hipótesis específica N.º 2*

Rho de Spearman		Dimensión: Estabilidad laboral	Dimensión: contratos administrativos del Estado
Dimensión: Estabilidad laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,952**
	Sig. (bilateral)	.	,023
	N	152	152
Dimensión: contratos administrativos del Estado	Coeficiente de correlación	,952**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	152	152

*Nota.* En la tabla número 8 se muestra la correlación de Spearman aplicado a las dimensiones Estabilidad laboral y contratos administrativos del Estado de 0,952 con una significancia bilateral de 0,000 indicando que está por debajo de p-valor siendo menor que el nivel 0,05 por consiguiente es rechazada la hipótesis nula y aceptada la alternativa.

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Después de realizar los resultados e interpretaciones de las hipótesis se llevó a las siguientes deducciones que, al determinar en qué medida afecta el derecho constitucional de trabajo en la contratación administrativa de servicios en la Corte Superior de Justicia del Callao el análisis de la prueba realizada con el sistema estadístico de Spearman, demostrando que las variables derecho constitucional de trabajo y la CAS tienen una correlación positiva de 0,974 con un p-valor 0,000 por debajo del nivel de 0,05. Habiéndose rechazado la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alternativa. En relación a ello, Maldonado (2020) en su trabajo acerca la Vulneración del Derecho laboral por la Normativa Laboral y el Daño causado al Trabajador. Concluyó que los derechos primordiales son sin duda los fundamentos que permiten el desarrollo de la misma; y, en lo laboral, el derecho fundamental del empleado debe ser estimado igualmente, y considerando que la protección y desarrollo de la normativa nacional e internacional, deviene en inaceptable que los derechos laborales sean vulnerados.

Asimismo, se discutió acerca de establecer en qué medida los principios constitucionales garantizan la protección del derecho laboral en los CAS, donde la correlación de Spearman certifica que las dimensiones Principios constitucionales y contratos CAS, tienen una correlación de 0,973 con una significancia bilateral de 0,000 por debajo del p-valor 0,05 rechazaron la hipótesis nula y aceptaron la hipótesis alternativa. En relación a ello, Escudero (2020) en su estudio acerca de la eficiente administración de los recursos públicos vinculados a la forma de contratación del estado dentro del marco de gestión por resultados. Concluyendo que el todo gobierno cuenta con una adecuada metodología y plataformas informáticas para la realización

y seguimiento a los gobiernos que cuentan con un gobierno por resultados, empero estas hacen referencia a un sistema de formación entre los principales ejes y objetivos de gobierno con sus planes estratégicos y por ende operativos de cada institución que dependan del poder ejecutivo. La metodología no siempre incluye planificación y ejecución de las adquisiciones que realizan las instituciones estatales, porque no se conectan metodológicamente ni informativamente.

También se discutió cómo se establece la medida para garantizar la estabilidad laboral en la modalidad CAS, quedando demostrado en el sistema estadístico de Spearman demostrando que las dimensiones Estabilidad laboral y contratos administrativos del Estado poseen una correlación de 0,952 con una significancia bilateral de 0,000 por debajo de p-valor siendo de 0,05 aceptando la hipótesis alternativa. Al respecto Moya (2021) en su investigación el contrato CAS y la relación que cuenta con el desempeño laboral de cada uno de los funcionarios del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma de la ciudad de Pucallpa, concluyó que la modalidad CAS favorece la inseguridad y el desempeño laboral de los empleados.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Se determinó que el derecho constitucional de trabajo se afecta en gran medida con la contratación CAS en la Corte Superior de Justicia del Callao, por cuanto vulnera el derecho de estabilidad laboral por el plazo máximo de duración, por cuanto el poder legislativo y ejecutivo deberían modificar la Ley ampliando el periodo de contratación y/o homologar los derechos del trabajador CAS con los del D.L. 728.
- 6.2.** También se estableció que los principios constitucionales garantizan la protección del derecho laboral en los contratos administrativos de servicios en gran medida, por cuanto el poder judicial debe uniformizar criterios jurisprudenciales a fin de protegerse los derechos y beneficios que gozan los trabajadores sujetos al régimen CAS.
- 6.3.** Se estableció que no se garantiza la estabilidad laboral con la contratación administrativa de servicios por cuanto el gobierno central debe velar por la protección y garantizar los derechos laborales uniformizando los contratos de trabajo.

## VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Habiéndose determinado que el derecho constitucional de trabajo se afecta en gran medida con la contratación CAS en la Corte Superior de Justicia del Callao, por cuanto se recomienda al poder legislativo y ejecutivo modificar la Ley ampliando el periodo de contratación y/o homologar los derechos del trabajador CAS con los del D.L. 728.
- 7.2.** Habiéndose establecido que los principios constitucionales garantizan la protección del derecho laboral en los contratos administrativos de servicios en gran medida, por cuanto se recomienda al poder judicial uniformizar criterios jurisprudenciales a fin de protegerse los derechos y beneficios que gozan los trabajadores sujetos al régimen CAS.
- 7.3.** Finalmente habiéndose estableció que no se garantiza la estabilidad laboral con la contratación administrativa de servicios por cuanto se recomienda el gobierno central debe velar por la protección y garantía de los derechos laborales uniformizando los contratos de trabajo.

## VIII. REFERENCIAS

- Arévalo, J. (2022). El derecho colectivo del trabajo y sus fuentes. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 14(18), 405-410.  
<https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/ropj/article/view/474>
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación*. (6° Ed). Edit. Episteme
- Arriola, J. (29 de 12 de 2021). Pasión por el Derecho. *LP Derecho.Pe*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/principio-buena-fe-laboral-relaciones-trabajo/>
- Balestrini, M. (2006). *Como se elabora el proyecto de investigación*. Edit. Consultores asociados. [https://luisdoubbrontg.school.blog/wp-content/uploads/2021/01/balestrini\\_como\\_se\\_elabora\\_un\\_proyecto\\_de\\_inve.pdf](https://luisdoubbrontg.school.blog/wp-content/uploads/2021/01/balestrini_como_se_elabora_un_proyecto_de_inve.pdf).
- Becerra, K. (2011). El Contrato administrativo de servicios y la jurisprudencia de la justicia ordinaria post sentencia STC N°00002-2010-/PI-TC. *Revista DCS*, 8(26). <https://ojs.revistadcs.com/index.php/revista/article/view/1291>
- Boza, G. (2021). *Derecho del trabajo*. (1° ed), <https://www.fondoeditorial.pucp.edu.pe/lo-esencial-del-derecho/1360-derecho-del-trabajo-ebook.html>.
- Calderón, M.; y Suárez, M. (2021). *El contrato estatal de prestación de servicios y la configuración de nóminas paralelas en la administración pública*. [Tesis de Maestría, Universidad Libre de Colombia]. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/20159?show=full>.

Casación Laboral N° 6503. (2016). *Segunda sala de derecho constitucional y social transitoria corte suprema de justicia de la república*. Junín:

<https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/07/Casaci%C3%B3n-Laboral-N%C2%B0-6503-2016-Jun%C3%ADn.pdf>

Castillo, V. (s/f). Ladesnaturalización es un hecho o una pretension.

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/3cc08a00405bf8eabd17bf12991dc1f5/Art%C3%ADculo+La+desnaturalizaci%C3%B3n+es+un+hecho+o+una+pretensi%C3%B3n+-+Dr.+Victor+Castillo+Leon.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=3cc08a00405bf8eabd17bf12991dc1f5>

Costa, C. (2016). *La protección del derecho de trabajo (digno): Entre el garantismo y la flexibilidad*. [Tesis de doctor, Universidad de Universidad de Barcelona].

<https://www.tesisenred.net/handle/10803/400085#page=1>

Escudero, C., y Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Editorial UTMACH.

Escudero, I. (2020). *Administración eficiente de los recursos públicos asociados a la contratación pública en el marco de la gestión de resultados para el desarrollo*.

[Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7324>

Exp. N. 0 05935-2007-PA/TC-Arequipa. (30 de octubre de 2008). *Sentencia del Tribunal Constitucional*.

[https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/12/STC-05935-2007-AA-AREQUIPA\\_Juris.pe\\_.pdf](https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/12/STC-05935-2007-AA-AREQUIPA_Juris.pe_.pdf)

Exp. N° 1944-2002-AA/TC-Lambayeque. (28 de enero de 2003). *Sentencia del tribunal constitucional*. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/01944-2002-AA.html>

Exp. N° 00441-2011-PA-Lima. (16 de abril de 2012). *Sentencia del Tribunal Constitucional*. [https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/12/STC-05091-2011-PA-TC-Juris.pe\\_.pdf](https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/12/STC-05091-2011-PA-TC-Juris.pe_.pdf)

Exp. N° 03146-2012-PA/TC-Piura. (22 de octubre de 2012). *Sentencia del Tribunal Constitucional*. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2013/03146-2012-AA.html>

Exp. N° 2132-2003-AA/TC-Piura. (25 de setiembre de 2003). *Sentencia del tribunal constitucional*. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/02132-2003-AA.html>

Exp. N° 3710-2005-PA/TC-Loreto. (31 de enero de 2006). *Sentencia del tribunal constitucional*. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/03710-2005-AA%20Resolucion.html>

Fernández, A. (1983). *Derecho Natural. Introducción Filosófica al Derecho*. Red de Bibliotecas Universitarias (REBIUN)

Gonzales, E. (2019). *Derecho al trabajo como derecho fundamental de la persona*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Federico Villareal]. <https://Gonzalesrepositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/6573046?show=full>

Huaranga, E. (2019). *Contratacion administrativa de servicios y derecho restringido a la seguridad social de los trabajadores administrativos de la universidad*

*nacional daniel alcides carrion, Cerro de Pasco-2019.* [Tesis de Doctorado, Universidad de Huanuco]. <https://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/2142>

Linares, M. (2006). El contrato administrativo en el Perú. *Revista de Derecho Administrativo*, (1), 285-308. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/16358>

Lora, G., y Ávalos, B. (2009). Del dicho al hecho: límites a la aplicación del principio de primacía de la realidad por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo. *IUS ET VERITAS*, 19(38), 156-168. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12197>

Maldonado, P. (2020). *La vulneración del derecho al trabajo por parte de la normativa laboral vigente y el daño que causa al trabajador.* [Tesis de Maestría, Universidad de Cuenca]. <https://dspace.ucuenca.edu.ec/items/6796f29f-19bd-438b-ad21-0688b0446122>

Marcenaro, R. (2009). *Los derechos laborales de rango constitucional.* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/items/d5028487-6c55-470b-97bd-06eccf4bd508>.

Molina, A. (2005). *Contenido y alcance del derecho individual al trabajo.* Defensoría del Pueblo-Colombia

Montoya, L. (2019). Los principio del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional. *boletín informativo laboral*, N° 92, 2-11.

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo\\_principal\\_agosto.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf)

Moya, L. (2022). *El contrato administrativo de servicio (CAS) y su relación con el Desempeño Laboral de Funcionarios del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qaly Warma de la ciudad de Pucallpa*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/6560401>

Mujica, J. (2016). *Derrecho colectivo del trabajo*. Palestra. <http://blog.pucp.edu.pe/blog/maestriaderechodeltrabajo/wp-content/uploads/sites/471/2021/08/2.-Neves-J.-2016-Derecho-Colectivo-del-Trabajo.pdf>

Nogueira, H. (2010). Dignidad de la persona, derechos fundamentales y bloque constitucional de derechos. *Revista de derecho*, (5), 79-142. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6119803>

Paredes, J. (2018). Los principios del derecho del trabajo: el principio protector. *Pasión por el Derecho*. <https://lpderecho.pe/principios-derecho-trabajo-principio-protector/>

Ramos, J. (2013). Los principios del derecho laboral. Instituto de Investigaciones Jurídicas Rambell. <https://institutorambell.blogspot.com/2013/09/los-principios-del-derecho-laboral-jose.html>.

Rodríguez, E. (2019). *La tipificación del delito de prevaricato administrativo en el Perú –2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad Alas Peruanas]. <https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/9251>

Summers, R. (2017). La estabilidad laboral y la rigidez laboral: dos aberraciones en la política pública peruana. *Review of Global Management*, 3(1). 32-35.  
<https://revistas.upc.edu.pe/index.php/rgm/article/download/695/722>

Toyama, J. (2015). *El derecho individual de trabajo en el Perú*. Caseta Jurídica

Trelles, O. (2002). El contrato administrativo, el contrato-ley y los contratos de concesión de servicios públicos. *Revista de Derecho*, 1(44), 237-251.  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10074>.

## **IX. ANEXOS**

## Anexo A. Matriz de consistencia

**Título:** Vulneración del derecho constitucional de trabajo en el régimen de la contratación administrativa de servicios en la corte superior de justicia del callao

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p><b>General</b></p> <p>¿En qué medida se vulnera el derecho constitucional de trabajo en la contratación administrativa de servicios en la Corte Superior de Justicia del Callao?</p>	<p><b>General</b></p> <p>Determinar en qué medida se afecta el derecho constitucional de trabajo en la contratación administrativa de servicios en la Corte Superior de Justicia del Callao.</p>	<p><b>General</b></p> <p>El derecho constitucional de trabajo se afecta en una medida significativa en la contratación administrativa de servicios en la Corte Superior de Justicia del Callao.</p>	<p><b>V x: Derecho constitucional de trabajo</b>  <b>Dimensión:</b> Principios constitucionales  <b>Indicadores:</b>            -Principio protector            -Principio de la condición más beneficiosa            -Principio de irrenunciabilidad de derechos            -Principio de continuidad de relaciones laborales            -Principio de la primacía de la realidad            -Principio de razonabilidad            -Principio de buena fe            -Principio de no discriminación  <b>Dimensión:</b> Estabilidad laboral  <b>Indicadores:</b>            -Sujetos de la relación laboral</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> De campo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo-Explicativo</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p>
<p><b>Específicos</b></p> <p>¿En qué medida los principios constitucionales garantizan la protección al derecho al trabajo en los contratos administrativos de servicios en la Corte Superior de Justicia del Callao?</p>	<p><b>Específicos</b></p> <p>Establecer en qué medida los principios constitucionales garantizan la protección al derecho al trabajo en los contratos administrativos de servicios en la Corte Superior de Justicia del Callao.</p>	<p><b>Específicas</b></p> <p>Los principios constitucionales garantizan en una medida significativa el derecho al trabajo en contratos administrativos de servicios en la Corte Superior de Justicia del Callao.</p>	<p><b>V y: Contratación administrativa de servicios</b>  <b>Dimensión:</b> Contratos administrativos del Estado  <b>Indicadores:</b>            -Principio de la primacía de la realidad            -Desnaturalización laboral            -Validez del contrato de trabajo  <b>Dimensión:</b> Contratos administrativos de servicios CAS  <b>Indicadores:</b>            -Naturaleza jurídica de los CAS            -Principios del régimen CAS            -Ámbito de aplicación de la ley CAS            -Procedimiento de contratación</p>	<p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>
<p>¿En qué medida se garantiza la estabilidad laboral en la contratación administrativa de servicios CAS en la Corte Superior de Justicia del Callao?</p>	<p>Establecer en qué medida se garantiza la estabilidad laboral en la contratación administrativa de servicios CAS en la Corte Superior de Justicia del Callao.</p>	<p>La contratación administrativa de servicios CAS no garantiza una estabilidad laboral para los trabajadores en la corte Superior de Justicia del Callao.</p>		







## Confiabilidad de instrumentos

El valor de alfa de Cronbach debe ser cercano a la unidad para que nos permita asegurar que estamos efectuando mediciones estables y consistentes.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
Alfa de Cronbach	,996	21

El Alfa de Cronbach arrojó ,996 demostrando que es altamente confiable

## **Anexo C**

### *Validación por juicio de expertos*

Para la validación de los instrumentos se acudirá a cuatro expertos, con la finalidad de obtener la confiabilidad de los procedimientos de recolección de datos, quienes realizarán las observaciones que crean pertinentes sobre los lineamientos metodológicos y estructuración de los ítems, precisando sus observaciones a fin de realizar las correcciones del caso.

Dra. Orellana Vicuña Rosmery Marielena

Mg. Gonzales Lara Líder Alamiro

Dra. Yunkor Romero Yurela Kosett

**Anexo D**

*Certificado de validez de experto*

**I. Datos generales**

1.1. Apellidos y Nombres del experto: Orellana Vicuña Rosmery Marielena

1.2. Cargo e Institución donde labora: Universidad Nacional Federico Villarreal

1.3. Apellidos y Nombres del autor: Urquiza Lévano, Lorena

**II. Aspectos de validación**

Indicadores	Criterio	Deficiente				Regular				Buena				Muy buena				Excelente				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
Claridad	El lenguaje se presenta de manera clara																		x			
Objetividad	Expresado para conocer en cuanto al comportamiento de las variables																		x			
Actualidad	Muestra contenidos de las variables que actualmente se maneja																			x		
Organización	Existe una organización lógica en la presentación de los ítems respectivos																			x		
Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad suficiente																				x	
Consistencia	Basado en aspectos teóricos y científicos en relación a las variables																				x	
Coherencia	Entre las áreas de las variables																				x	
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación																				x	
Intencionalidad	Adecuado para determinar sobre el comportamiento de las dimensiones																				x	

**III. Opinión de aplicabilidad:** \_\_\_\_\_

**IV. Promedio de valoración:** Validación cuantitativa:

Validación cualitativa:

Lima, 2023

  
 ROSMERY M. ORELLANA VICUÑA  
 DNI 21135694

## Anexo D

### Certificado de validez de experto

#### I. Datos generales

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: Gonzales Lara Líder Alamiro  
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Universidad Nacional Federico Villarreal  
 1.3. Apellidos y Nombres del autor: Urquizo Lévano, Lorena

#### II. Aspectos de validación

Indicadores	Criterio	Deficiente				Regular				Buena				Muy buena				Excelente			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Claridad	El lenguaje se presenta de manera clara																		X		
Objetividad	Expresado para conocer en cuanto al comportamiento de las variables																		X		
Actualidad	Muestra contenidos de las variables que actualmente se maneja																		X		
Organización	Existe una organización lógica en la presentación de los ítems respectivos																		X		
Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad suficiente																		X		
Consistencia	Basado en aspectos teóricos y científicos en relación a las variables																		X		
Coherencia	Entre las áreas de las variables																			X	
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación																			X	
Intencionalidad	Adecuado para determinar sobre el comportamiento de las dimensiones																			X	

III. Opinión de aplicabilidad: \_\_\_\_\_

IV. Promedio de valoración: Validación cuantitativa:

Validación cualitativa:

  
 LIDER A. GONZALES LARA  
 DNI 40442393

Lima, 2023

## Anexo D

### Certificado de validez de experto

#### I. Datos generales

1.1. Apellidos y Nombres del experto: Yunkor Romero Yurela Kosett

1.2. Cargo e Institución donde labora: Universidad Nacional Federico Villarreal

1.3. Apellidos y Nombres del autor: Urquizo Lévano, Lorena

#### II. Aspectos de validación

Indicadores	Criterio	Deficiente				Regular				Buena				Muy buena				Excelente			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Claridad	El lenguaje se presenta de manera clara																		X		
Objetividad	Expresado para conocer en cuanto al comportamiento de las variables																		X		
Actualidad	Muestra contenidos de las variables que actualmente se maneja																		X		
Organización	Existe una organización lógica en la presentación de los ítems respectivos																			X	
Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad suficiente																			X	
Consistencia	Basado en aspectos teóricos y científicos en relación a las variables																			X	
Coherencia	Entre las áreas de las variables																			X	
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación																			X	
Intencionalidad	Adecuado para determinar sobre el comportamiento de las dimensiones																			X	

#### III. Opinión de aplicabilidad: \_\_\_\_\_

IV. Promedio de valoración: Validación cuantitativa:

Validación cualitativa:

  
YURELA K. YUNKOR ROMERO  
DNI 20118250

Lima, 2023