



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTION  
PÚBLICA**

**La Vulneración de los Derechos Laborales en la Contratación  
Administrativa de Servicios – CAS en EsSalud  
Sede Central-Lima 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Br. Gonzales Effio Francisco (ORCID: 0000-0001-8817-0546)

**ASESORA:**

Dra. Quiñones Li, Aura Elisa (ORCID: 0000-0002-5105-1188)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LIMA – PERÚ**

**2020**

**Dedicatoria:**

A mis amados Padres Santos y Paula y mis hermanas y compañeros, quienes fueron mis grandes fortalezas en esta etapa de mi vida, por su paciencia y su comprensión contribuyeron a que logre la culminación de la presente tesis.

**Agradecimiento:**

A la “Universidad César Vallejo” por su enseñanza y permanente orientación, durante nuestros estudios de Maestría.

A los asesores por su conocimiento y colaboración en el desarrollo de la investigación que hicieron posible concretar este logro.

## Índice de Contenidos

<b>Dedicatoria:</b>	<b>ii</b>
<b>Agradecimiento:</b>	<b>iii</b>
<b>Índice de Contenidos</b>	<b>iv</b>
<b>Índice de Tablas</b>	<b>vi</b>
<b>Índice de Figuras</b>	<b>vii</b>
<b>Resumen</b>	<b>viii</b>
<b>Abstract</b>	<b>ix</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>17</b>
<b>3.1. Tipo y diseño de investigación</b>	<b>17</b>
<b>3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.</b>	<b>18</b>
<b>3.3. Escenario de estudio</b>	<b>20</b>
<b>3.4. Participantes</b>	<b>20</b>
<b>3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b>	<b>21</b>
<b>3.7. Rigor científico</b>	<b>22</b>
<b>3.8. Método de análisis de datos</b>	<b>23</b>
<b>3.9. Aspectos éticos</b>	<b>23</b>
<b>IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	<b>24</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>31</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>32</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>38</b>
Anexo 01.- Matriz de Categorización	39
Anexo 02.- Instrumento de Recolección de Datos – Guía de entrevista	41

Anexo 03.- Matriz de Entrevistas	42
Anexo 04.- Matriz de Codificación	51
Anexo 05.- Matriz de entrevistas y conclusiones	62
Anexo 05.- Guía de Observación	71
Anexo 07.- Ficha de Análisis Documental	72
Anexo 08.- Características el régimen CAS	73

## Índice de Tablas

Tabla 1 Categorías y Sub Categorías

19

## Índice de Figuras

<b>Figura 1.</b> Triangulación del análisis documental de la unidad de estudio	24
<b>Figura 2.</b> Triangulación de la observación de la unidad de estudio	26
<b>Figura 3.</b> Triangulación de las Entrevistas semiestructuradas.	27

## Resumen

El estudio denominado “La vulneración de los Derechos Laborales en la Contratación Administrativa de Servicios – CAS en EsSalud Sede Central-Lima 2020” tiene como propósito analizar la violación de los derechos laborales en el régimen de Contratación Administrativa de servicios (CAS) de los trabajadores de la entidad EsSalud Sede Central Lima, en relación a los regímenes laborales que existen en el estado actual respecto a otros servidores públicos. Se enmarcó bajo el enfoque cualitativo y el método hermenéutico. Hemos empleado la técnica de la entrevista como instrumento lo que nos permitió desde las voces de los informantes emerger las categorías, la cual fue triangulada y contrastada.

Se realiza el estudio por la situación histórica para así resolver los problemas álgidos que tienen los trabajadores en el servicio público. También por las diferentes formas de contratación del personal que realiza el estado en los diferentes regímenes laborales que existen. En algunos de ellos se está vulnerando el derecho de igualdad, lo que afecta a los trabajadores y a los ciudadanos. Con el presente trabajo deseamos señalar la violación involuntaria con la cual el estado ha determinado el nuevo régimen del Servicio Civil, cuyo objetivo es unificar en un solo régimen, mediante el principio del mérito.

**Palabras clave:** Derechos laborales, vulneración, contrato administrativo de servicios.

## **Abstract**

The study called “The Violation of Labor Rights in the Administrative Contracting of Services - CAS in EsSalud Headquarters-Lima 2020”. Its purpose was to analyze the violation of labor rights in the regime of Administrative Contracting of Services (CAS) of the workers of the entity EsSalud Headquarters Lima in relation to the labor regimes that exist in the current state. It was framed under the qualitative approach, hermeneutic method, with the use of the interview technique, and as an instrument an interview script that allowed from the voices of the informants to emerge the categories, whose information was triangulated and contrasted

The study is carried out by the historical situation and thus solving the critical problems that workers have in public employment and the different forms of hiring of personnel that the state performs in the different labor regimes that exist in the state, violating the right to equality, which affects workers and citizens, in which the state has determined the new Civil Service regime, whose objective is to unify in a single regime, through the principle of merit.

**Keywords:** Labor rights, violation, contrac, service administration.

## I. INTRODUCCIÓN

Por la modificación continua de las leyes en la manera de prestar servicios públicos, el Estado ha reducido su ámbito de aplicación. Los esfuerzos por extender su radio de protección se han tropezado con el proceso de flexibilización de los ciudadanos trabajadores del Estado y ha incrementado las diferentes formas del empleo dentro del mismo espacio laboral. No obstante, y a pesar de la existencia de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) que identifica claramente en sus estatutos los aspectos fundamentales de los derechos laborales (artículos 23 y 24) por un lado, como parte integrante de los derechos del hombre por otro lado, la relación entre los dos conceptos sigue siendo objeto de un intenso debate.

Se puede decir que el impacto de la regulación del mercado laboral depende del dominio particular de protección del trabajador, aunque los aspectos claves de sus derechos como la representación sindical, el amparo legal del trabajo contractual permanente, la regulación del horario de la jornada y el reconocimiento del tiempo de servicio, mejoran sin ambigüedades el espectro laboral.

En este contexto la legislación laboral peruana ha venido estableciendo una reglamentación que ha trasgredido los derechos de los ciudadanos que desarrollan su vida laboral en empresas estatales y en empresas privadas. Estos dos regímenes de por sí bien reconocibles, tienen abismales diferencias.

Por ejemplo los trabajadores de la administración pública que en la mayoría de los casos son sometidos y vulnerados en sus derechos, por empresas del estado. Éstas contratan el mayor número de empleados y estos a su vez hacen carrera administrativa la cual está regulada por los artículos 39 al 42 de la Constitución Política del Perú (CPP) y la Ley de Bases de la Carrera Administrativa (LBCA).

En cambio en el sector privado la reglamentación laboral esta direccionada legalmente mediante el D. Leg. N°728 y su Texto Único Decreto Supremo N°003-97-TR, del año 2008, introduciendo otra nueva administración a través del Contrato Administrativo de Servicios – CAS, que reposa en el D. Leg. N°1057, que en su contenido difiere de los beneficios laborales, tales como compensación del tiempo de servicios, gratificación al término del contrato; y solamente tienen derecho a las

vacaciones adeudadas o trucas y aguinaldos, fiestas patrias y navidad que no han sido remuneradas hasta el momento.

Esta modalidad del régimen CAS ha sido intervenida parcialmente por el Tribunal Constitucional, con una sentencia que recae en el Expediente N° 002-2010-PI/TC, por el cual se hacen presente más de 5000 pobladores, reclamando que declaren inconstitucional dicho mecanismo normativo. Mediante esta sentencia, el Tribunal Constitucional, señala al régimen CAS, como un medio de contratación laboral de naturaleza sustitutoria a la ordenanza civil de contratación de locación de servicios, normalizado por el artículo 1764º y siguientes del Código Civil.

El aporte de este veredicto es que se excluye la representación de “no autónomo” del servicio que brinda el personal contratado bajo este régimen transitorio, lo que es de manera determinante un híbrido, entre el contrato civil de locación de servicios y el contrato de trabajo previsto por el D.S. N°003-97-TR. Aportando significativas utilidades que ampara a los trabajadores del personal CAS, reposando en el art. 1º del DS N° 065-2011-PCM.

Actualmente en el Estado peruano coexisten simultáneamente regímenes laborales como la Carrera Administrativa, regulada por tres normas, uno: el Decreto Legislativo N° 276; dos: el Régimen Privado-Decreto Legislativo N° 728, y tres: el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios- CAS- D. Leg. N° 1057. Estas tres figuras administrativas se encuentran en proceso de adaptación conjunta mediante la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil del 2013, que tiene como disposición preceptiva la unificación de los tres regímenes, formando un solo régimen laboral.

Por éste el trabajador gozará de los beneficios laborales como son: Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), Vacaciones, Gratificaciones, Es salud y Sistema Pensionarios ya sea privado o estatal.

En consecuencia, hoy día se plantea erradicar los regímenes que vulneran los derechos esenciales de los trabajadores amparados en la convencionalidad legal y profundizando una corriente de análisis de la estandarización de los derechos laborales en el sector público, basados en los principios universales de bienestar humano.

Sin embargo, aún con todas estas normas y espacios ganados, todavía existen regímenes en la administración pública que vulneran los derechos laborales y la igualdad de beneficios. Por tanto, el estado debe tomar en cuenta esta problemática y dar una posible respuesta convocando el consenso entre las partes involucradas, para que así se pueda equilibrar situaciones laborales conflictivas y esclarecer un panorama que convenga a las partes; para que así las empresas públicas que contrate servicios ofrezcan y cumplan con los derechos humanos y laborales de los ciudadanos sin ninguna diferencia.

También se justifica teóricamente, porque confluyó en varios “constructos”, término con el que se define a la vulneración de los derechos laborales por una Contratación Administrativa de Servicios (CAS), presente en los articulados de las leyes y organismos institucionales que manejan todo lo concerniente al compromiso de trabajo, elemento clave del tema laboral. A su vez, se justifica metodológicamente ya que en él se emplea una serie de procedimientos bajo la metodología cualitativa por lo cual se hace necesario realizar una hermenéutica para develar y analizar los fundamentos esenciales con el propósito de profundizar la investigación.

En ese sentido, por lo expuesto se va analizar la problemática en base a interrogantes básicas, cómo:

¿Cuáles son las vulneraciones de los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen de contratación administrativa de servicios-(CAS) en la entidad de EsSalud Sede Central de Lima 2020?

Por otro lado, el objetivo principal de esta investigación es analizar la vulneración de los derechos laborales en el régimen de Contratación Administrativa de servicios (CAS) de los trabajadores de la entidad EsSalud Sede Central Lima, en relación al régimen laboral que existe en el estado actual.

Igualmente esclarecer los objetivos específicos:

1.- Diagnosticar la influencia del régimen de contratación administrativo de servicios (CAS) en los derechos laborales de los trabajadores de EsSalud Sede Central Lima, 2020.

2.- Interpretar la relación entre los Regímenes laborales que existen en el estado actual y la Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en los trabajadores de la entidad EsSalud Sede Central Lima, 2020.

3.- Analizar la Vulneración de los derechos laborales en la Contratación Administrativa de Servicios (CAS) de los trabajadores de la entidad Es salud Sede Central Lima con relación a los Regímenes laborales de Estado actuales.

En la formulación del problema lo que se busca es analizar la Vulneración de los derechos laborales en la contratación administrativa de servicios-CAS, en EsSalud sede central Lima, violando las normas establecidas por el estado y que no se cumplen.

## II. MARCO TEÓRICO

Como referencias internacionales, se menciona el trabajo de Torres (2019) en el que se presenta un diseño de tipo cualitativo, por el cual se concluye que ante tal situación se ocasionará la vulneración a los derechos de libre asociación y quebrantamiento de los derechos humanos de los trabajadores del sector público. De igual manera, Ye (2020), realizó un estudio en 119 países con características de desarrollo, entre los años 1985 y 2012, demostrando que los tratados bilaterales de inversión (TBI) aseguran bajos estándares laborales preexistentes que son atractivos para la inversión extranjera directa vertical, lo que en consecuencia genera una fuente potencial de quejas y protestas laborales.

Dado que es probable que los inversores extranjeros desafíen los disturbios laborales en virtud de tratados bilaterales de inversión (TBI) estrictos, los gobiernos anfitriones se ven obligados a tomar medidas para socavar la capacidad de los trabajadores para participar en acciones colectivas, con el fin de reducir el riesgo de disturbios laborales. Sostenemos que los gobiernos pueden optar por socavar las prácticas laborales colectivas en lugar de las leyes, lo que da como resultado un empeoramiento de las prácticas laborales y una mayor brecha entre las leyes y prácticas laborales.

Fine y Bartley (2019), realizaron en Estados Unidos un estudio en empresas, con trabajadores cuyos salarios eran bajos, en condiciones precarias y peligrosas, labor desarrollada por mano de obra inmigrante vulnerable, lo que origino problemas de clasificación errónea y robo de salarios.

Históricamente, Viollaz (2017) menciona que el derecho al trabajo ha sufrido cambios y transformaciones a través de los años y está vinculada a la crisis económica con reformas de gran envergadura con la finalidad de beneficiar al trabajador.

Otro caso es el de Argentina, durante este gobierno sucedieron cambios políticos que impuso y destruyó el neoliberalismo lo que afectó los derechos laborales de los trabajadores, quienes con la estructura sindical lograron recuperar las condiciones laborales (Montes & Ventrici, 2017). También Canales (2019),, indica que es necesario los cambios en cuanto a derechos del trabajo en argentina para brindarle

mayor protección al trabajador debido a la modificación y crisis en la economía del país.

Los derechos laborales se han visto afectados a nivel mundial y esto se ve reflejado debido a la falta de equilibrio en la economía, donde los contratos de trabajo tienen el amparo del estado, pero los despidos han dejado huellas perjudiciales en los trabajadores (Guha, Mandal, & Mitra, 2020).

Ahora veremos estudios recientes en los que están tratando de demostrar que las condiciones laborales pueden mejorarse en gran medida, incluso aun cuando las autoridades carecen de la capacidad para hacer cumplir ampliamente la ley.

En este artículo, se examina un caso ejemplar de cada enfoque en los EE. UU. Específicamente en la Oficina de Normas Laborales de Seattle y el Programa de Alimentos Justos en Florida (Fine & Bartley, 2019). La comparación de estas iniciativas revela una convergencia en los vínculos con la sociedad civil, las capacidades de monitoreo con base local y las sanciones exigibles. Los casos difieren en sus bases de poder y el rol esperado del Estado, aunque la última diferencia quizás no sea tan marcada como parece inicialmente.

La comparación también sugiere algunos desafíos y oportunidades para extender estos modelos a nuevos entornos.

En la tesis de Vásquez (2015), se analizan las causas y perspectivas en la contratación, interpretando la gestión laboral temporal. Su enfoque es cualitativo y con informantes clave, 70 trabajadores de una empresa del estado.

El estudio llegó a concluir que la contratación a corto plazo busca guiar y transformar los acuerdos de los trabajadores provisionales en contratos ilimitados, para enriquecer el tipo de administración pública y tomar la explicación de los elementos de la administración laboral. Avolio (2016) explica en su obra el método cualitativo un modelo de normas y reglas que puede ser utilizado como antecedente a seguir.

Por otro lado, Pérez (2016), realizó una investigación en casos específicos con el propósito de sustentar que la calidad de vida en el trabajo es un derecho humano laboral. En este caso la vida es observada como un concepto complejo y multidimensional en el que se hace mención, principalmente, a la satisfacción de

una serie de condiciones elementales en el ser humano en plan laboral, como estabilidad, equilibrio empleo-familia, reconocimiento, seguridad, motivación, entre otros, a través de un trabajo que cumpla positivamente con todo lo mencionado anteriormente.

En la investigación de Rojas (2016) se evidencia justamente ello, por ejemplo, la ley de trabajo colombiana busca implementar mecanismos de protección social y flexibilización laboral, con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo. Por la implementación de esto se fomentará que las empresas generen más puestos de trabajo, y esto traerá como consecuencia aminorar sus obligaciones laborales: jornada máxima, el pago de horas extras, seguridad social, prestaciones patronales.

Es fundamental observar que la evolución del trabajo siempre se ha desarrollado bajo los principios del mismo, orientado a un conjunto de elementos que conforman el derecho laboral, que es amparado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), mediante diferentes instrumentos, declaraciones, convenios, que se materializan en un vínculo entre trabajador y empleador (Chirinos, 2015). Por lo tanto, se espera que a medida que pase el tiempo, la calidad de vida como los derechos del trabajo se perfeccione y se cumplan en todos los aspectos. El informe de Hurtado, Galmés, Iraola, Dolcini, Yansenson y Gutiérrez (2009) se basó en las prácticas laborales de los jóvenes en el Estado y como sus derechos laborales se ven afectados, produciéndose su vulnerados económica donde este será el encargado de regular las demandas sobre sus remuneraciones.

En el trabajo de Paucar (2018), resulta relevante la tesis realizada por Ortiz, 2015, en Guanajuato, cuyo objetivo fue determinar cómo el contrato de servicios de calidad, influye en la motivación laboral. Dicho estudio es experimental y en él se desarrolla la investigación de cómo es realmente en los trabajadores la motivación emocional al momento de ser contratados en la entidad pública.

Se observó la conducta de 77 trabajadores, como muestra, en la presentación de contratos laborales. Se reestructuraron varias cláusulas que no indicaban las mejoras de la satisfacción en la motivación laboral, una buena influencia en la motivación de los trabajadores con respecto a la contratación de los servicios de calidad.

En otro momento Salas (2014), realizó una tesis con la finalidad de examinar el contrato del sector público de servicios administrativos; en ella se analiza las cláusulas de la preparación de los contratos mediante la metodología CAS. Dicho estudio abordó el enfoque cualitativo y se tomó como referencia a 140 trabajadores que firmaron un contrato de servicio administrativo en una entidad del estado. Al final se concluyó que el contrato de servicios es una categoría fundamental dentro del sector público; igualmente, reflejó que hay una carencia pública en la prestación de servicios ante una organización por ser más severos en la exigencia de los servicios, por la falta de recursos y la obligación de asistir al sector privado para remplazarlo.

Concluyendo que en los contratos de servicios administrativos no existe una satisfacción laboral porque muchos tienen déficit y requerimientos para desarrollar una gestión pública eficiente, manifestando que gran porcentaje no tiene motivación laboral y tampoco satisfacción salarial, por lo cual su acuerdo con la empresa no es la condición indicada.

Desde la reflexión nacional se presenta el trabajo de Céspedes (2019), cuyo propósito de investigación radicó en determinar el nivel de vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte. Éste se basó en un estudio aplicado, con un diseño descriptivo, transversal, contando con una muestra de 27 trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte. Él empleó el instrumento de la encuesta para obtener la información, los datos fueron manejados a través del análisis estadístico Programa SPSS y Excel. Los resultados negativos demuestran de manera general un alto nivel de vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte.

De igual forma hay referencia en esta tesis al estudio de Mendoza (2019), el cual se enmarca dentro de la línea del Derecho Laboral, enfocado en un estudio cualitativo. En él se analiza el texto de la norma legal. El autor indica que se han vulnerado diversos derechos que les corresponden a los trabajadores por algunos de los regímenes en el componente laboral que reglamentan la relación de los

empleados de la administración pública, entre estos se incluye la norma de la Ley del Servicio Civil N° 30057.

En los análisis de los hallazgos se demuestra que con la aplicación del Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento, se han transgredido los principios laborales que anteponen los beneficios de los servicios personales. Huaranga (2019) también menciona en su estudio que existe diferencias con respecto a los contratos CAS, sobre la política de remuneraciones de los profesionales y técnicos del MINSA Y EsSalud.

Otro autor en el que nos apoyamos es Gutiérrez (2019), quien desarrolló un estudio centrado en un análisis comparativo entre la sanción y la legislación laboral peruana. Tiene prevista para las fallas cometidas por el trabajador y la penalidad. Prevé los actos de hostilidad incurridos por el empleador. Es una investigación documental comparativa donde se encontraron los siguientes elementos: en la ley de productividad y competitividad laboral estas figuras jurídicas peruanas son similares, pero su tratamiento es diferente.

Para que las fallas graves realizadas por el empleador al trabajador no queden impunes, que se le otorgue reparación adicional al segundo ante dichos actos. También mencionaremos a Quito, Guzmán y Quiroz (2019) por la comparación que hizo de los médicos que tenían contratación CAS permanente y temporal, demostrando como influye y afecta el desempeño laboral el Síndrome de Burnout.

Así mismo, hacemos mención de Espinal (2018), que realizó una investigación sobre el derecho de la estabilidad laboral y los problemas en el derecho positivo peruano, desde un enfoque cuantitativo y documental. Destacando que la implementación del derecho a la estabilidad laboral en el Perú, ha traído grandes controversias donde el derecho económico del capital ha procedido a la inhibición de la legalidad, lo que no coincide con los valores y principios de un estado social, que proclama la defensa de la persona cuando se aplica una economía abusiva y ciega que precariza las normas laborales de dicho estado.

También hemos revisado a Acuña (2018), que presentó un estudio sobre los riesgos de recurrir a lo convencional en la contratación administrativa de servicios, reflejando que la normativa se encuentra contrapuesta a los derechos laborales, garantías y principios. De esta manera viola los derechos de los empleados sobre

todo los del sector público, y adopta varias formas de contratación. Todo ello conlleva al desequilibrio y desigualdad laboral, además existe una forma de accionar ante la afectación de sus derechos y restitución de los mismos.

Por otro lado, Delgado (2015), realizó un análisis de la contratación administrativa de servicios (CAS), en el Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo, donde se llegó a concluir que el mal empleo del contrato de los Servicios No Personales (SNP), ocasionan un desorden en la administración pública, en consecuencia perjudican el reconocimiento de los derechos laborales, los mismos que son excluidos por mandato legal.

El marco teórico referencial enmarca el Derecho Laboral como un principio que está destinado a regular las responsabilidades y compromisos entre los empleados y el empleador (Mujica J. , 2016).

Según Palomeque (2014), es evidente la vulneración de los trabajadores en el régimen CAS, manifiesta que es de carácter especial, señalando que el estado no defiende totalmente a los trabajadores ya que no se practica su continuidad laboral.

Las leyes laborales surgen con el objeto de evitar el abuso y exclusión del trabajo humano, lo que ha ocasionado graves situaciones sociales ocurridas desde el siglo XIX, XX y continúa hasta nuestros días (Pérez, 2016).

El incumplimiento del Derecho Laboral de los trabajadores es una transgresión, un quebrantamiento de un principio, y debe ser considerado como una falta grave a la sociedad, por lo que el estado debe desarrollar acciones dirigidas a prevenir y controlar estos hechos. Y a su vez debe diseñar y ejercer mecanismos de restitución de los derechos laborales tan pronto como son vulnerados por los empleadores (Zaldua, Longo, & Sopransi, 2013).

1. En este sentido, esta acción injusta merece un reclamo efectivo ante los organismos de administración de justicia por violar y omitir los derechos establecidos por el Estado. De esta manera se puede definir la vulneración de los derechos laborales como una falta por el cumplimiento de las relaciones contractuales (capital y trabajo), cuyas normas y principios deben estar en función de la protección del trabajador, para

evitar su explotación cuando está bajo la condición laboral de subordinación y dependencia (Dill, 2014).

“Se conoce que el trabajador desempeña un rol importante en la sociedad y en la vida económica del país, pues ofrece la fuerza laboral al servicio de organizaciones económicas en la producción de bienes y servicios para satisfacer las diferentes necesidades de la sociedad”, sostiene (Witker, 2008). Y estamos totalmente de acuerdo con ese concepto. De esta forma, la cristalización de los derechos laborales está dirigida al bienestar físico y moral del trabajador mediante las políticas que establece el Estado para hacerle frente a los problemas.

Existen dos formas de vulneración de los derechos laborales:

Uno, es de carácter fundamental como el derecho al trabajo, la salud y educación entre otros, no ser excluido por cuestiones religiosas y políticas, de sexo o raza, así como la libertad de elegir cualquier profesión, arte u oficio. El otro es de carácter económico y prestacional como el derecho al amparo de cesantía, al disfrute de vacaciones remuneradas o dotación de uniformes en beneficio para el trabajador (Vargas, 2012). Los derechos laborales poseen un gran papel y efecto en las plataformas del mercado laboral y suministra una institucionalidad para una adecuada correspondencia de trabajo. Los contratos son entre ambas partes, según lo establecido en nuestro Código Civil y establecen derechos y obligaciones (Mujica J. , 2016) .

La declaración Universal de los derechos Humanos UNESCO (2008), atinadamente incluye una serie de derechos laborales, como parte integrante de los derechos humanos universales consagrados. Al respecto, Canessa (2008), señala que se refiere al derecho al trabajo, la prohibición del trabajo obligatorio o forzoso. La protección contra el despido. La igualdad de remuneración por actividad de igual valor. La prohibición de la esclavitud. El derecho a condiciones equitativas, justas y satisfactorias del trabajo. El reposo laboral de ley (descanso semanal remunerado, descanso en feriados y vacaciones periódicas pagas. Jornada legal de ocho horas. El derecho a la formación y superación profesional. Derecho a la remuneración mínima. Derecho a la negociación colectiva. Derecho a la seguridad social. Protección a los menores de edad y a personas con discapacidad.

Con respecto al contrato de trabajo, se puede definir como un convenio o pacto entre personas que firman un escrito donde se concreta las funciones, obligaciones, responsabilidades, deberes y derechos sobre una materia determinada. El contrato de trabajo presenta tres características fundamentales: remunerado, personal y subordinado. En un contrato se llega a acuerdos teniendo en cuenta las dos partes: el trabajador y el empleador. El aspecto remunerativo no ha sido la excepción, ya que todo hombre requiere contar con una fuente de ingresos que le permita resolver sus necesidades básicas.

No está demás decir que el gobierno de Perú, ha promovido en diversas ocasiones cambios o modificaciones a la legislación laboral, sin embargo, estas alteraciones algunas veces resultan intrascendentes y sesgadas hacia el beneficio de los medios de producción, incumpliendo así los principios generales del derecho laboral.

Con respecto a la Contratación Administrativa de Servicio (CAS), se le puede definir como un régimen que establece una manera especial de acuerdos laborales exclusiva del Estado. Se reglamenta por el D. Leg. N° 1057. Las modificaciones a esta norma no están sujetas a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, ni al sistema laboral de la actividad privada u a otras reglas que legalizan las carreras administrativas especiales, y tiene carácter temporal.

Se debe recalcar que el CAS, nació como un tratamiento transitorio, el cual debe ser sucedido por el sistema previsto por la Ley N° 30057 o Ley del Servicio Civil, cuyo objetivo es instaurar un régimen único y distintivo para los individuos que proporcionan servicios en las instituciones del sector público del Estado.

Esta transformación del Servicio Civil está encauzada para que las instituciones del Estado obtengan mejores niveles de vigencia y eficacia, y ofrezcan indudablemente servicios de alta calidad mediante un excelente servicio civil. De igual manera se debe impulsar el progreso de los ciudadanos que lo constituyen.

Actualmente los servidores públicos bajo régimen CAS, de acuerdo a la Planilla Electrónica del Ministerio de Trabajo y Promoción Social (MTPE), desde el mes de diciembre del año 2016, se registran 275 mil asalariados bajo el régimen CAS, en los tres niveles de gobierno.

Neves (2018), define los elementos principales de la relación laboral a la subordinación, a la prestación personal y por último a la remuneración, siendo el objeto de contrato de trabajo determinado por el trabajador y el empleador.

En cuanto al régimen de la Ley 1057, 2008, la cual tiene como objetivo la ordenación del régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS), y que ha sido creada con el propósito de certificar los elementos de méritos e igualdad de beneficios, así como el logro de un alto nivel de profesionalismo en la administración pública. Además, se puede utilizar a toda entidad pública como lo expresa la Ley N° 726, y otros reglamentos que rigen la carrera administrativa especial del espacio público.

En otro orden de ideas, interpretando el Contrato Administrativo de Servicios (CAS), es un acuerdo de trabajo regido por el régimen específico de compromiso laboral privado del estado. Este compromiso se caracteriza por ser transitorio, y es reglamentado por el Decreto Legislativo N°1057. No tiene vinculación con la Ley base de la Carrera Administrativa. Tampoco con el régimen laboral de la actividad privada como otras medidas que regularizan las carreras administrativas especiales.

Aún con esta extraña combinación legal el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), trajo consigo los Derechos Laborales de los trabajadores contratados por el estado: establece el ingreso al trabajo por concurso público, una remuneración mínima, una jornada laboral, tiempo de refrigerio, aguinaldos por Fiestas Patrias, Navidad, Vacaciones, licencia con goce de haber por maternidad y paternidad, capacitación y evaluación del personal, los jubilados acceden a un régimen de pensiones, derecho a la sindicación, descanso pre y post natal, liquidación e indemnización. También obliga al régimen a descuentos sociales como Es salud e Impuesto a la Renta. Al concluir el contrato se estipula la entrega un certificado de trabajo.

Según la ley (Servir, 2017):

El régimen (CAS), fue instituido en el año 2008 para reparar la problemática generada por el aumento de los servicios no personales (SNP) en el sector público, lo que aparecía como un desorden. Para resolver este caos se propuso esto, como

respuesta a las limitaciones presupuestales asignadas a la contratación de nuevo personal, con el propósito de reservar costos laborales y permitir el ingreso a un sistema de contratación más maleable en el sector público.

(Ley.30057, 2013) - Esta Ley de Servicio Civil, fue promulgada el 3 de julio del 2013, cuyo propósito fundamental era transformar el régimen de ocupación en el sector público y tiene por misión ordenar el contrato, las gratificaciones, los derechos y deberes de los servidores gubernamentales otorgando mayores beneficios garantizados por la ecuanimidad y la meritocracia. Los trabajadores que se encuentran dentro de los Decretos legislativos 276, 728 y 1057 en los tres niveles de gobierno formaran parte de este régimen mediante el desarrollo de un concurso público de méritos, el cual se aplicará en forma progresiva y voluntaria.

En ese sentido, la Ley Servicio Civil representa al nuevo régimen, el cual realiza con esta figura legal la nueva evolución del Servicio Civil lo que involucra la instauración de un distinto y único régimen.

La ley Servicio Civil garantiza la permanencia laboral de los trabajadores públicos sobre la base del mérito. (TC, 2010) Es sabido que el Tribunal Constitucional en su sentencia del expediente N°0002-2010-PI/TC del caso CAS, del 7 de setiembre de 2010, aprobó la solicitud firmada por los 5,000 ciudadanos señalando como inconstitucional al CAS (D.L N° 1057-2008). Dicho dictamen fue explicado a través de la resolución del 16 de octubre, del 2010. Realizando el estudio de dicha sentencia, el TC manifiesta que todos los derechos reglamentados en el CAS, evidencian una relación laboral, donde se recalca que el contrato posee todas las particularidades de un convenio de trabajo y no de administrativo. (Caso CAS TC, 2010).

El TC admite que el CAS, desde un principio es un contrato laboral, por lo tanto, los empleados deberían de gozar de todos los beneficios que la normatividad laboral establece. El TC, rectifica dicha apreciación ya que la regla otorga innegables derechos al servidor, pero por su naturaleza no lo realiza a pesar de su relación. "Resulta carente de toda lógica jurídica, regular una prestación laboral fuera del manto protector del Derecho del Trabajo, siendo equivocado que el TC

únicamente se emita al contenido del CAS, para considerar su carácter laboral” (Puntriano, 2010).

El CAS, desconoce contraviene e infringe la CPE Pacheco-Vizcarra (2018). En palabras de Cornejo (2011), en el país no es sencilla la contratación laboral, al momento de incorporar un nuevo trabajador a la empresa, el gerente o la persona encargada tendrá que ver los mecanismos de la contratación laboral regulados por nuestra legislación para tomar una decisión.

Para Gómez, Balkin y Cardy (2019), explican qué es necesario para el desarrollo de la contratación, que la empresa haya dictaminado los requerimientos a fin de contratar a empleados calificados, para ocupar los puestos disponibles y lo define bajo tres elementos que son reclutamiento, selección y socialización. Montalvo (2017), en sus tesis, menciona que el estado debe planear y solucionar uno de los inconvenientes más álgidos del contexto nacional, representado por el oficio público y la diferenciación en la contratación del personal, situación que transgrede el derecho a la igualdad de contratación.

Asimismo, tal como lo menciona Pardo et al., 2011, citado por Gómez y Enders (2016), se debe contar con características remunerativas y políticas de beneficios e incentivos, para lograr que tanto los contratos como las remuneraciones sean igual de provechosas y lucrativas para entidades privadas y públicas. En otro orden de ideas, Mezones-Holguín et al. (2019), exponen que en el subsector público de salud, se reúnen a la totalidad de los beneficiados, con dos entidades administradoras de los Fondos de Aseguramiento en SALUD (IAFAS): una es el Seguro Integral de Salud (SIS), con un régimen esencialmente subsidiado, y la otra el Seguro Social en Salud (EsSalud), con régimen netamente contributivo.

En conformidad, con la normativa de salud, dentro de las políticas del Estado, se establecieron instituciones como el Seguro Social (EsSalud), siendo un ente público diseminado, que tiene autonomía de servicio según la Ley 27056-1999. El presente estudio se justifica legalmente, ya sea desde el enfoque del derecho laboral como práctica normativa institucional o como una forma de sostenerse al individuo bajo la acción de una actividad digna y libre de esclavitud. Al vulnerarse los derechos laborales se les está restringiendo al goce del bienestar material y desarrollo de

condiciones autonómicas en cuanto a su estabilidad económica y equidad de oportunidades.

El 11 de diciembre 2020, el Poder Legislativo, aprobó el proyecto de ley que incorpora en el artículo 1 del D.L 1057, donde manifiesta que los trabajadores que desarrollan labores en las diversas entidades del Estado pasen a laborar al Régimen del D.L. 728 y 726, además el Contrato Administrativo de Servicios es de carácter indefinido, en la cual pueden ser despedidos por causa justa debidamente comprobada.

Los trabajadores bajo el régimen CAS, deben acreditar las labores de carácter permanente, tener Contrato Administrativo de Servicios por 2 años de modo consecutivos o 3 años de modo discontinuo, y haber ingresado por concurso público, o en condición de servicios no personales.

### **III. METODOLOGÍA**

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

Para comprender una situación legal y su comportamiento en la aplicación material lo mejor es abordarla empleando la investigación cualitativa, a través de ella, es posible conocer la realidad del entorno donde se desarrolla el contexto de los derechos laborales, de Contratación Administrativa del Servicio CAS en EsSalud, Sede Central Lima, dando pie a la redimensión o proyección de soluciones acordes con las reales expectativas de la sociedad peruana.

En el trabajo de Cadena- Iñiguez et al. (2017), se referenció a Reichardt y Cook, 1986, quienes mencionan que dentro de este proceso de búsqueda, la investigación cualitativa representa el concepto madre de los fenómenos sociales, ya que está cimentado en la subjetividad del proceso antropológico del hombre y su entorno. Al respecto, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), señalan que el enfoque cualitativo, es un proceso que emerge abierto, circular, y que muestra su carácter contextual y de acomodo en el evento estudiado.

En atención a lo anteriormente descrito, para conocer la naturaleza de los hechos se utilizan maneras precisas y formas adecuadas, que permitan estudiar un evento o una problemática, para ello es necesario sumergirse en la revisión del material bibliográfico, leerlo, analizarlo y confrontarlo, con el fin de comprender la dinámica en la que se desarrolla. Ante lo descrito se tuvo presente el tipo de investigación aplicada la cual coloca frente a frente la teoría con la realidad, primando su atención hacia el manejo, dominio, uso y resultados tangibles de los conocimientos, donde el conocer está dado en el obrar, traducido en la acción, construcción y modificación de cualquier realidad problematizada, y como los investigados aprecian los hechos (Hernández-Sampieri, Fernández-Collado, & Baptista-Lucio, 2014).

Entre tanto, el diseño que se empleó fue el método hermenéutico, dado por la visión estructural de las realidades, es decir, que al interpretar una realidad no se encuentra determinada por si misma sino por la relación de esos elementos en su dinámica y en su significado, para la explicación y la comprensión. Es por ello, que Beuchot (2008), manifiesta que la hermenéutica es el método por excelencia de interpretación, en el caso de las ciencias humanas es típicamente documental,

inherente a la interpretación de textos y otros escritos. En este contexto, sobre todo se interpreta para comprender.

### **3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.**

Categorías son expresiones lingüísticas que se encuentran presentes comúnmente en los constructos que conforman la investigación, caracterizada por poseer subcategorías, que la describe con mayor detalle y claridad del contenido; partiendo de ello, se construye una nueva visión, producto de la teoría, el discurso de los participantes y la interpretación del contexto que se estudió, tal como a continuación, se muestra:

Tabla 1 Categorías y Sub Categorías

Problema General	Objetivo general	Categoría	Sub categoría	Técnicas	Instrumentos
¿Cuáles son las Vulneraciones de los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en la entidad de EsSalud Sede Central de Lima, 2020?	<p>Analizar la vulneración de los derechos laborales en el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) de los trabajadores de la entidad EsSalud Sede Central Lima en relación a los regímenes laborales que existe en el estado actual.</p> <p><b>Objetivos específicos</b>                      Diagnosticar la influencia del régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en los derechos laborales de los trabajadores de EsSalud Sede Central Lima, 2020.</p> <p>Interpretar la relación entre los Regímenes laborales que existen en el estado actual y la Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en los trabajadores de la entidad EsSalud Sede Central Lima, 2020.</p> <p>Analizar la vulneración de los derechos laborales en la contratación (CAS) de los trabajadores de la entidad EsSalud Sede Central Lima, con relación a los regímenes labores del estado actuales</p>			Entrevista Semiestructurada	Guía de Entrevista
				Observación	Guía de observación
		Vulneración de los derechos laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tránsgrésión de Derechos.</li> <li>• Discriminación laboral</li> </ul>	Análisis de Documental	Ficha Análisis de Documental
		Derechos Laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Remuneración mínima vital.</li> <li>• Jornada máxima de trabajo</li> <li>• Descanso semana obligatorio</li> <li>• Licencia prenatal y post natal</li> <li>• Licencia por paternidad</li> <li>• Vacaciones trunca.</li> <li>• Aguinaldos</li> </ul>		
		Contratación Administrativa de Servicios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipos de contratación</li> <li>• Fundamentación legal, Colaboración de atribución, típicos y típicos, nominados, innominados.</li> <li>• Inestabilidad en la contratación</li> </ul>		

### **3.3. Escenario de estudio**

Se define como tal el análisis de las características del ambiente o entorno describiendo tamaño, señales, accesos, así como del ambiente humano y social, es decir formas de ordenamiento del grupo o subgrupos (patrones de vinculación, dirección de la comunicación, propósitos, redes, jerarquías y procesos de liderazgo). Las características del grupo (nivel socioeconómico, edad, ocupación, vestimenta, origen étnico).

Desde el escenario o lugar primario en el que se desarrolló la investigación, se desprende ese conocimiento que le dio sentido práctico. Por medio de la implementación del Metódico Hermenéutico. Este es el caso de EsSalud, sede central ubicada en Jr. Domingo Cueto 120, Jesús María; Lima Perú. Ahí funciona la Presidencia Ejecutiva y la Dirección General. Las vías de acceso son Puerta Domingo Cueto 2002 y Puerta Playa Miller 2090. Gerencialmente es una institución organizacional constituida bajo los parámetros requeridos, cumpliendo con la misión, visión y valores filosóficos para la cual fue creado.

### **3.4. Participantes**

Se define así a los elementos que intervinieron en la investigación, a las fuentes de donde se obtuvo la información. Las personas que pueden ofrecer, datos, ideas, conocimientos e información detallada debido a su experticia o dominio del conocimiento en un tópico en particular. Igualmente son llamados informantes claves o versionantes (Goetz & LeCompte, 1984). También denominados participantes a aquellos sujetos que facilitaron en gran medida contenido valioso para argumentar el presente estudio.

Para esta investigación se tuvo a un representante del Estado, de sexo femenino, a un representante de los empleadores, de sexo masculino y a un representante de los Asegurados, de sexo femenino. Es decir, participaron tres miembros del Consejo Directivo de EsSalud. De modo, que en la presente investigación, la selección de los informantes clave estuvo motivada, no solamente en el sentido y significado intencional que representa la participación, experiencia, área de especialización que tienen cada uno de los actores en el abordaje de los derechos

laborales de Contratación Administrativa de Servicio CAS, en EsSalud Sede Central, sino también en sus cualidades individuales que auxilian la búsqueda de sentido y significado a la interpretación y comprensión de la realidad que emerge.

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para la recopilación de información se empleó la técnica propia de la hermenéutica, o sea la entrevista a profundidad que consiste según Álvarez-Gayou (2003) en un intercambio de ideas sobre un tema en particular, cumpliendo con una estructura y propósito; dicha entrevista busca desde la perspectiva del interrogado, desmenuzar los significados de sus experiencias y conocimientos, comprendiendo su mundo. Denzin (2006) en su libro nos indica como dar cumplimiento a los estudios y metodologías utilizadas en el proceso de investigación para llevar una entrevista con éxito.

En esta investigación, la entrevista profunda tiene como finalidad que los sujetos informantes describan con palabras propias el contexto de los derechos laborales de Contratación Administrativa de Servicio CAS, en EsSalud Sede Central. Los instrumentos de recolección de la información durante las entrevistas fueron el guion de entrevista y grabadora de audio, la cual permitió registrar en papel o con apoyo digital la narrativa o discurso de los participantes de manera directa para facilitar, su análisis, comprensión, explicación e interpretación.

### **3.6. Procedimiento**

Se denomina así al modo de recolección de la información, la categorización (categorías y subcategorías), el proceso de triangulación y la aplicación de intervenciones.

Con la categorización se da el inicio al levantamiento informativo y el producto del contenido que los participantes faciliten, para ello el investigador se debe valer de su capacidad de análisis y síntesis, clasificando en pequeñas partes el significado del discurso como un todo de manera coherente, vinculando las diferentes categorías y a su vez fragmentándola en subcategorías como muestra de la fiel representación de las propiedades lingüísticas del contenido abordado.

Así mismo, se realizará la triangulación de datos considerada la más acertada, pues con ella se busca confrontar diferentes fuentes de datos: fuentes bibliográficas, antecedentes, teorías, análisis de leyes y reglamentos que rigen los Contratos Administrativos de Servicios CAS. De igual manera las normas que regulan los derechos laborales de los trabajadores. Junto a lo manifestado por los participantes del estudio.

### **3.7. Rigor científico**

Esta aplicación se centra en las restauraciones teóricas y la búsqueda de coherencia entre los análisis realizados. Es equivalente a la validez y confiabilidad de la investigación. Empleando para ello: la credibilidad, la audibilidad o confiabilidad, la dependencia o consistencia lógica y la transferibilidad o aplicabilidad.

La información que se obtuvo en la presente investigación tiene que ver con la intencionalidad del autor para interpretar y analizar la vulneración de los derechos laborales de Contratación Administrativa de Servicio CAS, en EsSalud Sede Central. De allí deriva la importancia que tiene la capacidad dialógica del investigador con los informantes claves, para el sometimiento de una apreciación intersubjetiva de la misma y de los actores, para que ellos de acuerdo a la investigación puedan constatar que la misma se corresponde con lo que piensan, opinan y no haya alteración. Lo cual implica solicitar la colaboración de los participantes para confirmar los resultados, por medio de una revisión de la información transcrita; así como también someter al chequeo constante de la información facilitada que permita la corrección, verificación y confrontación de la realidad que fue construida.

Cabe además destacar, que la credibilidad de los datos que proporcionaron los participantes estuvo fundamentada en la ética, los valores y las características profesionales de los mismos. Por tanto, a través de la triangulación, se pudo alcanzar la consistencia en los resultados, reforzando la fiabilidad y validez de la investigación.

### **3.8. Método de análisis de datos**

Este apartado, método de análisis de la información consistió en presentar un conjunto de matrices de contenido donde se transcribió la información proporcionada, cotejada con los avances teóricos que devienen de las leyes y el recorrido histórico del contexto en estudio, derechos laborales y Contratación Administrativa de Servicio CAS.

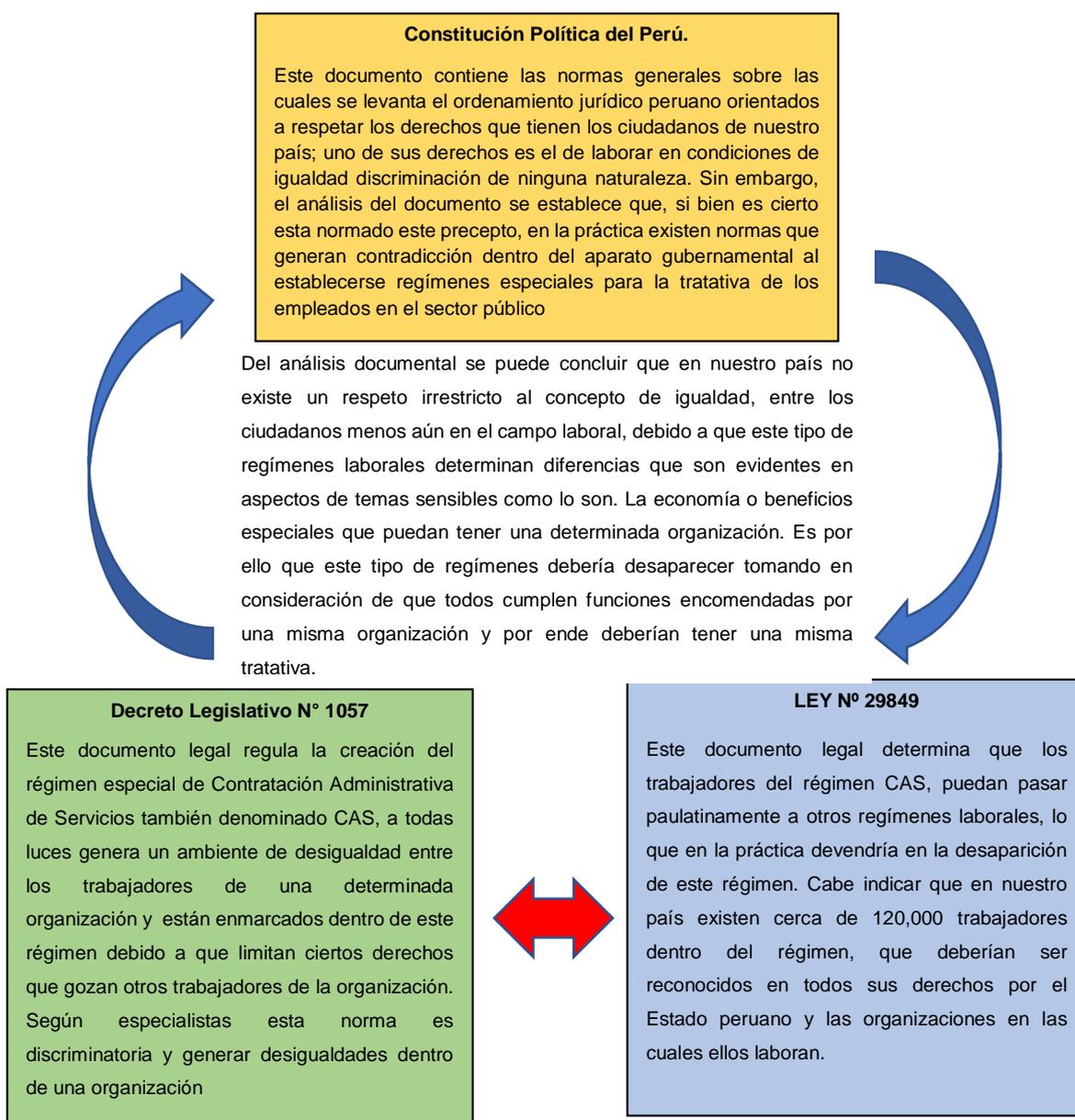
De esta manera se reconoció a las categorías que emergieron, se le hizo su respectiva codificación con el fin de mostrar con mayor claridad y certeza los datos dialógicos que surgieron desde las fuentes vivas, analíticas y teóricas que caracterizan los estudios cualitativos. Se transcribieron las entrevistas, se procedió al análisis de las respuestas incorporándole una codificación a las fuentes de donde emergieron las categorías gracias a la clasificación, conceptualización o codificación. En síntesis, la idea central que emerge de los datos recolectados es que fueron triangulados realizando el cruce de la información obtenida de diferentes fuentes de información.

### **3.9. Aspectos éticos**

En toda investigación, se debe respetar el derecho de autor, al desarrollar el presente estudio, se cumplió con los criterios de la ética profesional y se tomaron en cuenta los principios siguientes: de confidencialidad, reconociendo la identidad de los participantes, así mismo el criterio de la objetividad, valorando el hecho de contrastación y análisis propios de contenido en la información obtenida por los participantes, dándole formalidad y originalidad, tratando que la información refleje y coincida con lo expuesto con los autores citados (Hirsch, 2019).

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la investigación se ha utilizado la técnica de la entrevista, usando la guía de preguntas como una herramienta de sondeo a los participantes, entre los cuales podemos nombrar a la Funcionaria Jefa de la Oficina de Gestión documentaria Personal, el Gerente Central de gestión de las Personas Es Salud y el Jefe del Sindicato Centro Unión de Trabajadores del Seguro Social de Es Salud Base Sede Central, logrando alcanzar así la matriz de triangulación de datos de acuerdo al detalle:



**Figura 1.** Triangulación del análisis documental de la unidad de estudio

Del análisis documental se evidencia que la Constitución Política del Perú en su afán de desarrollar políticas de protección del trabajador ha estipulado ocho artículos específicos relacionados a los derechos laborales. Es así que en el artículo 22 de la carta magna señala, que el trabajo se constituye en un “deber y derecho”, si tomamos en consideración esta condición, debemos entender que las organizaciones contratantes ya sean éstos público o privadas deben preservar este derecho en favor del trabajador que es el elemento más débil de la relación jurídica. Por esto el artículo 23 de la misma carta magna indica, que es obligación del Estado disponer una atención de naturaleza primigenia sobre este derecho y es por ello que mediante mecanismos sectoriales ejecuta la promoción de políticas relacionadas a lo que se denomina “empleo productivo”.

Es en este marco legal establecido en el que se dispone, que ningún tipo de relación laboral debe limitar el ejercicio de derechos constitucionales por parte de los trabajadores y menos aún para someterlos a condiciones de desigualdad o discriminación.

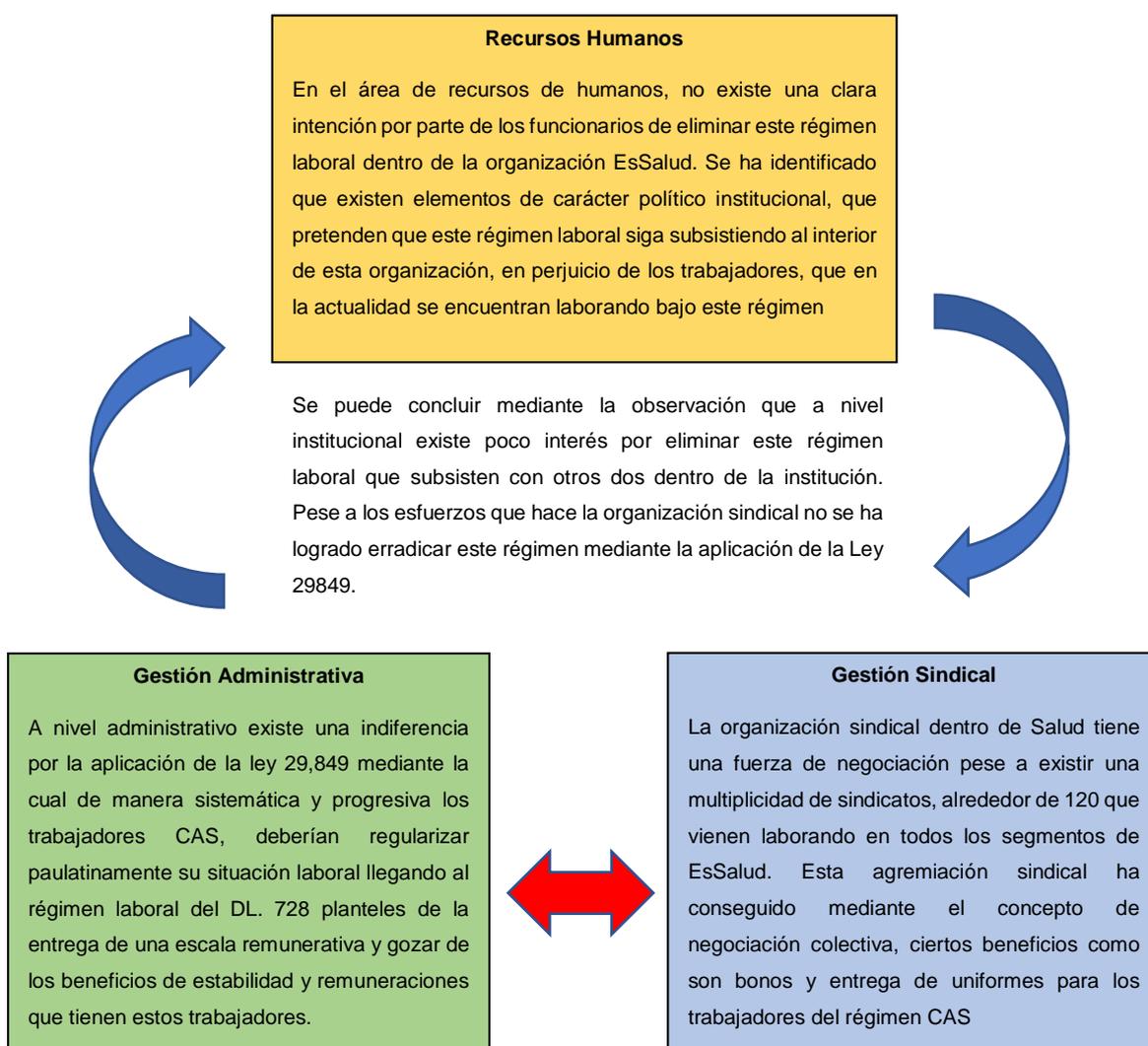
Por otro lado, el artículo 24 de la misma carta magna dispone, que cada uno de los trabajadores de la organización debe tener una remuneración equitativa suficiente, lo que se entiende debe ser en relación directa a la función que desempeña; complementándose con el artículo 26, el cual indica el deber de establecer principios de igualdad de oportunidades dentro del centro laboral. Si bien es cierto este marco normativo ha sido catalogado por algunos constitucionalistas como una “regresión legislativa de nivel laboral”, contempla elementos de protección al trabajador que debemos tomar en consideración a efectos de nuestro análisis.

Cabe indicar que el Decreto Legislativo Nro. 1057, que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), determina una serie de ventajas y limitaciones de los derechos que tienen los trabajadores en una determinada organización tal como lo que contraviene y estipula la Constitución Política en nuestro país. El nacimiento de este marco legal fue de naturaleza temporal, con la finalidad de subsanar un déficit de personal adecuado en un determinado momento.

Pero han transcurrido más de 10 años de implementación de este marco normativo y aún en la actualidad está vigente.

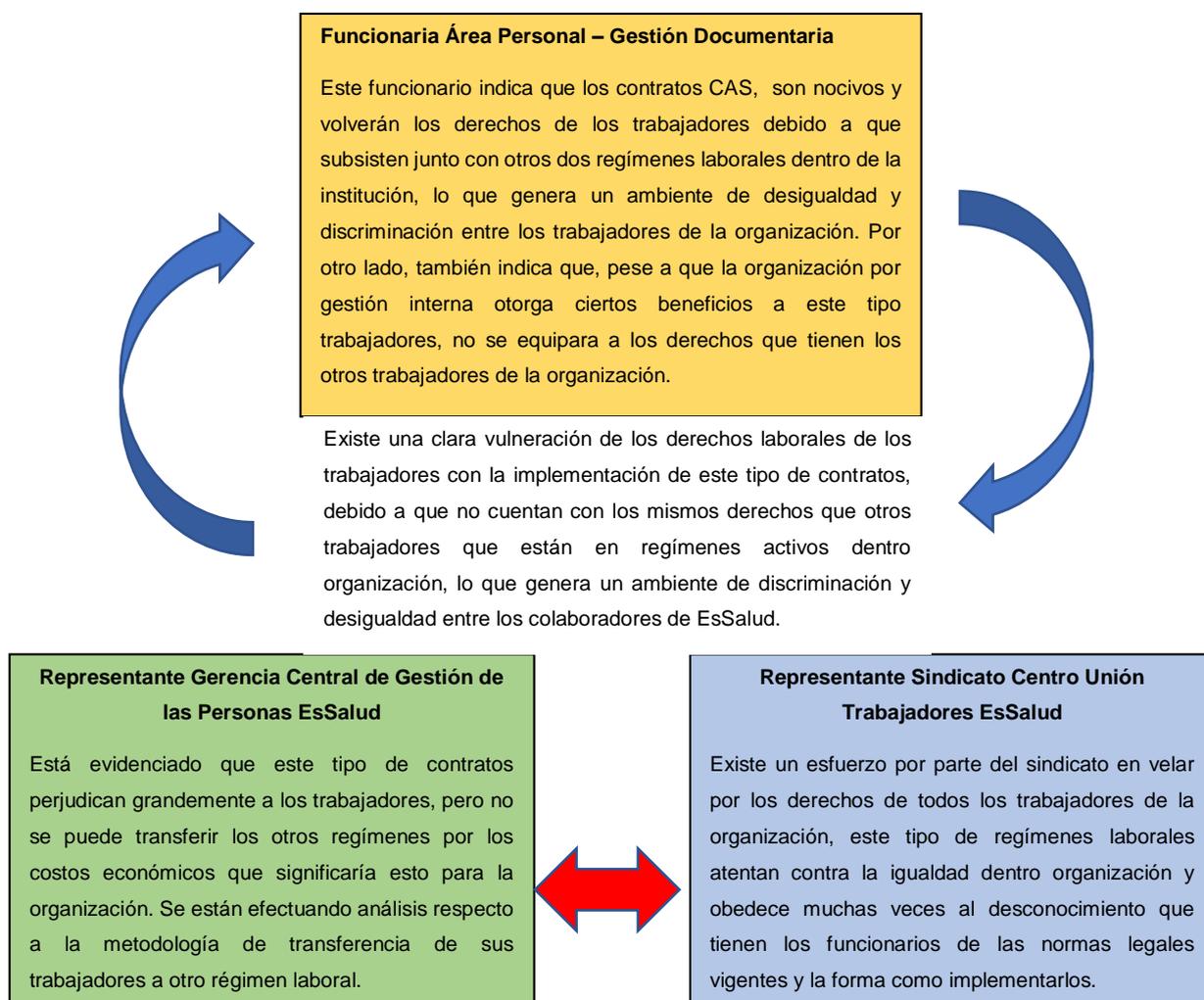
Por lo expuesto se hace evidente que existe una discriminación laboral que debe erradicarse, hecho que se ha contemplado en la Ley 29849, la cual nace como un clamor respecto a la eliminación progresiva de este tipo de régimen laboral.

Se planteó este carácter progresivo debido a que significaría un gran costo para el erario nacional la implementación de esta ley de una manera práctica y total, tomando en consideración de que nuestra economía todavía no está saneada por completo. Es necesario eliminar este régimen laboral porque en definitiva vulnera los derechos de los trabajadores de una organización como es EsSalud.



**Figura 2.** Triangulación de la observación de la unidad de estudio

Para apreciar el efecto de triangulación de la observación de los participantes en el desarrollo del presente trabajo de investigación, se tomó en consideración la gestión de recursos humanos, la gestión administrativa de la organización y la gestión sindical. A este respecto cabe indicar que aún dentro de la institución EsSalud subsiste el régimen de contratación del tipo CAS, debido a que existe una inoperancia por parte de los funcionarios superiores con la finalidad de incrementar la ley 29849, aun cuando la misma que dispone la eliminación progresiva de este tipo de régimen laboral injusto. Por otro lado, la gestión administrativa de la organización, en vista del costo financiero que significaría la implementación de esta ley, hasta la fecha no ha hecho esfuerzo por desactivarla dentro de la organización pese al esfuerzo por parte de las organizaciones sindicales en deshacer esta norma.



**Figura 3.** Triangulación de las Entrevistas semiestructuradas.

Para efectos de la triangulación de las entrevistas semiestructuradas de los participantes, se tomó en consideración a un representante de gestión administrativa, a un representante de la gerencia de gestión de las personas y un representante sindical. Los tres están de acuerdo en la necesidad de erradicar este tipo de contratos de la organización debido a que genera un ambiente de desigualdad dentro de ella, también porque establece una discriminación respecto a los derechos de los trabajadores al no equipararse económicamente entre ellos. Y más aun no permitiéndole la aplicación de la normatividad lo que le permitiría a los trabajadores migrar de un régimen a otro. Es necesario resaltar al respecto que es muy importante la relación que debe existir entre la organización de los trabajadores, en virtud a la defensa de los derechos laborales que están amparados en el marco de la Constitución Política de nuestro país.

Es importante señalar que muchas normas en el ámbito laboral, deben aplicarse respetando lo dispuesto por la Constitución Política del Perú. Es evidente que normas como la que ha creado el régimen de servicio del tipo CAS, transgreden los derechos de los trabajadores, al otorgarles artículos legales correspondientes a otros regímenes laborales, dentro de una misma institución. Este hecho genera un componente de discriminación laboral evidente, y una inestabilidad laboral efectiva dentro de la organización. Es conocido por todos que este tipo de contratos tienen una vigencia temporal, en consecuencia, los trabajadores que están bajo este régimen no puedan beneficiarse de una situación de bienestar laboral, debido a la inseguridad jurídica al que está sometido por este tipo de contratación.

Por otro lado, cuando existe algún tipo de vulneración a los derechos de los trabajadores, los organismos de estado encargados de velar por la restitución legal no actúan de manera eficiente. Instituciones como SUNAFIL adscrita al Ministerio de Trabajo, no cuenta con personal suficiente de inspectores para atender la enorme demanda que existe por parte los trabajadores, tanto del sector público como privado con la finalidad de velar por los derechos que ellos tienen.

También se ha evidenciado que aun cuando se hace una denuncia de violación de normas laborales, la autoridad interviene con indiferencia o de manera muy retrasada. Por tanto, es importante que el Estado en su rol de promotor establezca

una actividad laboral basada en el derecho inalienable de las personas a un trabajo digno y justo. Así mismo debe establecer mecanismos mucho más eficientes con la finalidad de velar por los derechos de los trabajadores.

Como ya hemos dicho el objetivo principal de esta investigación, es analizar la vulneración de los derechos laborales en el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), de los trabajadores de la entidad EsSalud Sede Central - Lima, en relación a otros regímenes laborales que existen en el estado, actualmente.

De los datos y técnicas recopilados en la investigación se puede establecer que si existe la vulneración de los derechos laborales dentro del CAS por no tener políticas adecuadas de tratamiento personal y promover este tipo de contratos dentro de la institución. Cabe indicar al respecto, que incluso se ha evidenciado el desinterés por estimular de manera activa la Ley 29849, que permitiría a los trabajadores de esta organización cambiar de régimen y con eso lograr la tan ansiada estabilidad laboral al cual tienen derecho todos trabajadores.

Tal como nos lo ha confirmado el representante sindical que nos informa el poco interés que tienen los funcionarios de aplicar este marco normativo, lo que obedece al descuido y desconocimiento de la norma, lo que en definitiva perjudica al derecho de los trabajadores. De ahí que es importante que el Estado debe imponer mecanismos que coadyuven a las organizaciones a implementar este marco legal. El Estado es definitivamente el agente catalizador respecto a la defensa de los derechos laborales, enmarcado esto dentro del respeto a lo estipulado dentro de la constitución política de nuestro país.

Dentro de los objetivos específicos está el de diagnosticar la influencia del régimen de Contratación Administrativo de Servicios (CAS), en los derechos laborales de los trabajadores de Essalud Sede Central Lima, 2020. Ciertamente podemos decir que la implementación de la contratación bajo régimen CAS ha tenido influencia negativa dentro de la organización, debido a que ha generado segmentos laborales entre los trabajadores, y por ende diferencias y discriminación entre ellos.

Cabe indicar que se cumplen los tres elementos que son la base de una relación laboral de cualquier organización, sin embargo, no son tomados en consideración. Nos referimos a elementos siguientes: subordinación, la existencia de una relación

contractual y una remuneración respecto la contraprestación de servicios. Sin embargo, pese a cumplir con las tres exigencias establecidas como esenciales, no se respeta el derecho respecto incluso a una permanencia durante determinadas horas laborales.

Respecto al segundo objetivo específico el cual es interpretar la relación entre los Regímenes laborales que existen en el estado actual y la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), en los trabajadores de la entidad Essalud Sede Central Lima, 2020, a la vista del resultado del análisis se puede evidenciar que al coexistir tres regímenes laborales distintos, cada uno con diferentes tipos de prestaciones, la contratación administrativa de servicios es en consecuencia la más débil de estas tres modalidades.

Más aún es quizás un sistema en el cual existe menos respeto a los derechos laborales, lo que es determinado de manera absurda desde la firma al inicio de contratación y que además no tiene ninguna compensación adicional en aspectos como permanencia fuera de horario de trabajo, gratificaciones y compensación por tiempo de servicio. Aunque es importante también señalar que dentro de EsSalud en virtud a la implementación de convenios colectivos y por presión de los organismos sindicales, muchos de sus trabajadores han logrado beneficiarse de elementos que no son brindadas en otras organizaciones gubernamentales, tales como son un bono adicional en julio y diciembre y a la adquisición del uniforme de trabajo para desempeñar sus funciones.

Con relación al último objetivo específico que es el de analizar la vulneración de los derechos laborales en la contratación (CAS) de los trabajadores de la entidad EsSalud Sede Central Lima, con relación a actuales regímenes labores, podemos decir que por lo señalado tanto en las entrevistas semiestructuradas, como en el análisis documental y observación, es más que evidente que existe una clara vulneración de los derechos laborales en EsSalud al no respetar lo estipulado dentro de la Constitución peruana, la cual señala que debe existir igualdad laboral, así como el sostenimiento de este tipo de normativas. De lo contrario contraviene los derechos laborales que deben tener los trabajadores.

Si bien es cierto que este Decreto Legislativo fue promulgado en el año 2008, ya desde el año 2013 los sindicatos de instituciones del estado promovían la

derogación de esta norma por considerarla lesiva a los derechos de los trabajadores, sin embargo, hasta la fecha no se ha podido erradicar este tipo de régimen laboral dentro del Estado.

## **V. CONCLUSIONES**

### **Primero**

Se concluye que existe vulneración de los derechos laborales en las Contrataciones Administrativas de Servicios (CAS), en la entidad EsSalud sede Central, al no ser iguales a los derechos de los trabajadores. Los tres regímenes laborales vigentes en la actualidad tienen marcadas diferencias con las normas del CAS, ya que los trabajadores de este régimen CAS no cuentan con los mismos derechos que los otros trabajadores, lo que genera una discriminación de los beneficios laborales dentro de la organización.

### **Segundo.**

Se concluye que el régimen de Contratación Administrativo de Servicios CAS, tiene influencia en la forma cómo es la relación laboral de los trabajadores respecto a la organización. Cabe indicar que para efectos de las negociaciones colectivas, los trabajadores afiliados tienen beneficios laborales por parte de la institución.

### **Tercero**

Se concluye que mientras subsistan en el país tres regímenes distintos de gestión laboral, existirá un marco de discriminación y desigualdad lo que afecta negativamente en los factores económicos y de bienestar dentro de la nación.

### **Cuarto**

Se concluye que existe vulneración de los derechos de los trabajadores del tipo CAS, en relación a los beneficios que tienen otros regímenes laborales dentro de la misma organización; esto basado en que existen diferencias sustanciales a nivel de derechos tales como gratificaciones y compensación por tiempo de servicios.

## **VI. RECOMENDACIONES**

### **Primero**

Se recomienda que el área de Recursos Humanos de la institución EsSalud, promueva la aplicación de la ley 29849, con la finalidad que paulatinamente los trabajadores migren a otro régimen laboral que les permita gozar de los mismos derechos que los trabajadores de la organización.

### **Segundo.**

Se recomienda que la Gerencia Central de Gestión de las Personas en coordinación con los sindicatos instituidos en la organización, promuevan acciones orientadas al reconocimiento de los derechos de los trabajadores de este régimen en tanto subsista el marco legal que lo ampara.

### **Tercero**

Se recomienda que la Gerencia Central de Gestión de las Personas, identifique estrategias con la finalidad de combatir los elementos de discriminación y desigualdad que existen en la actualidad en perjuicio de los trabajadores que laboran dentro de la sede central de EsSalud.

### **Cuarto**

Se recomienda que la Gerencia Central de Gestión de las Personas en coordinación con la gerencia de administración, generen estrategias para evitar la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores CAS mediante la implementación de la Ley 29849 de manera inmediata.

## REFERENCIAS

- Acuña, J. D. (julio de 2018). *Convencionalización de la Contratación Administrativa de Servicios*. Lima, Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica Del Perú.
- Álvarez-Gayou, J. (2003). *Cómo hacer investigación Cualitativa*. Ciudad de México: Paidós.
- Avolio, B. (2016). *Métodos cualitativos de investigación: una aplicación al estudio de caso*. México, D.F.: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Beuchot, M. (2008). *Perfiles esenciales de la hermenéutica*. Torreón: Fondo de Cultura Económica.
- Cadena-Iñiguez, P., Rendón-Medel, R., Aguilar-Ávila, J., Salinas-Cruz, E., Cruz-Morales, F., & Sangerman-Jarquín, D. (2017). Quantitative methods, qualitative methods or combination. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 1603-1617.
- Canales, G. (septiembre de 2019). Hacia un nuevo concepto de “relación de dependencia”. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina: Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales.
- Canessa, M. (2008). Los derechos humanos laborales el núcleo duro de derechos (core rights) y el "ius cogens" laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 111-151.
- Caso Chinchay, 1944-2002-AA/TC. (Tribunal Constitucional 2002).
- Céspedes, M. M. (2019). La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte - 2017. Lima, Lima, Perú: Universidad Nacional Federico Villareal.
- Chirinos, L. (2015). La evolución del trabajo como derecho humano mediante los Principios de Derecho del Trabajo. *Cuestiones Políticas*, 50-73.
- Cornejo, C. (2011). Algunas Consideraciones sobre la Contratación Laboral. *Asociación Civil Derecho y Sociedad*, 138-150.
- Decreto Legislativo N°1057. (28 de junio de 2008). Ley de Contrato Administrativo de Servicios. Lima, Lima, Lima. Lima, Perú.
- Decreto Legislativo N° 276. (marzo de 1984). Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público. Lima, Perú.

- Delgado, L. (Marzo de 2015). Análisis de la contratación administrativa de servicios cas en el hospital nacional Almanzor Aguinaga Asenjo durante el año 2014. San Isidro, Lima, Perú: Universidad Señor de Sipán.
- Denzin, N. (2006). *Sociological Methods: A Sourcebook*. s/l: Routledge.
- Dill, K. (2014). Las 25 empresas con el mejor equilibrio entre vida y trabajo. *Forbes Staff*.
- Espinal, N. (2018). El derecho a la estabilidad laboral, historia y problemas en nuestro derecho positivo. Pasco, Perú: Universidad Nacional "Daniel Alcides Carrión".
- Fine, J., & Bartley, T. (2019). Raising the floor: New directions in public and private enforcement of labor standards in the United States. *Journal of Industrial Relations*, 252-276.
- Goetz, J., & LeCompte, M. (1984). *Etnografía y Diseño Cualitativo en Investigación Cualitativa*. Madrid: Academic Press Inc.
- Gomez, P., & Enders, J. (2016). El sistema de remuneración e incentivos en la salud, como un instrumento para la mejora de la calidad de atención. *Revista de salud pública*, 38-51.
- Gómez-Mejía, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2019). *Gestión de recursos humanos*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Guha, P., Mandal, A., & Mitra, A. (2020). Do labor rights help to protect human rights? An empirical exploration. *Applied Economics Letters*, 161-164.
- Gutiérrez, W. A. (octubre de 2019). La desigual regulación laboral en torno a la sanción que se aplica a las faltas graves cometidas por el trabajador en contraste con la sanción aplicada contra los actos de hostilidad cometidos por el empleador. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México D.F.: Mc Graw Hill Education.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hirsch, A. (2019). Valores de la ética de la investigación en opinión de académicos de posgrado de la Universidad Nacional Autónoma de México. *Revista de la educación superior*, 49-66.

- Huaranga, E. (2019). Contratación administrativa de servicios y derecho restringido a la seguridad social de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco - 2019. Huánuco, Perú: Universidad de Huánuco.
- Hurtado, E., Galmés, M., Iraola, N., Dolcini, H., Yansenson, J., & Gutiérrez, H. (2009). Remuneraciones profesionales médicas. *Revista de la Asociación Médica Argentina*, 6-15.
- Ley N° 1057. (28 de junio de 2008). Ley Decreto Legislativo que regula el regimen especial de Contratacion Administrativa de Servicios. Lima, Perú: Juristas Editores E.I.R.L.
- Ley N° 29849. (06 de abril de 2012). Ley eliminacion progresiva del regimen especial del Decreto Legislativo N° 1057. Lima, Perú.
- Ley N° 30057. (4 de julio de 2013). Ley del Servicio Civil. Lima, Perú.
- Mendoza, ,. H. (2019). Los contratos administrativos de servicios - CAS, como efecto de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la administración pública peruana. Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- Mezones-Holguín, E., Amaya, E., Bellido-Boza, L., Mougnot, B., Murillo, J., Villegas-Ortega, J., & Del Carmen, J. C. (2019). Cobertura de aseguramiento en salud: El caso peruano desde la Ley de Aseguramiento Universal. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 196-206.
- Montalvo, B. (2017). Reforma unificadora de los regímenes laborales del sector público con el objeto de satisfacer los principios de mérito y de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, bajo la luz de la Ley del Servicio Civil. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Montes, J., & Ventrici, P. (2017). Pérdida de derechos laborales en la restauración neoliberal Argentina. *Revista de Políticas Públicas*, 661-680.
- Mujica, J. (2016). Introduccion al Derecho del Trabajo.
- Mujica, J. (2016). *Introduccion al Derecho Laboral*. Lima.
- Neves, J. (2018). *Introduccion al derecho del trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la PUCP.
- Pacheco-Vizcarra, M. (2018). El Cas y su Incidencia en la Labor Administrativa del Trabajador del Sector Salud. *Revista Científica Investigación Andina*, 207-213.

- Palomeque, M. (2014). Las transformaciones del derecho del trabajo. *Revista Análisis Laboral*, 1-7.
- Paucar, H. (2018). La contratación administrativa de servicios (CAS) y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del sector público - 2018. Lima, Perú: Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo.
- Pérez, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *CIENCIA ergo-sum, Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, 121-133.
- Puntriano, R. C. (Noviembre de 2010). Comentario Iniciales A la Setencia del TC Sobre Los Trabajadores CAS. Lima, Peru: Revista Juridica del Peru, 117,146.
- Quito, C., Guzmán, E., & Quiroz, J. (2019). Association between the Labor Regime and the Burnout Syndrome in Physicians of the Public Ministry of Peru. *Revista Mexicana de Medicina Forense y Ciencias de la Salud*, 34-51.
- Rojas, C. (2016). La flexibilizacion laboral en Colombia. *Jurídicas CUC*, 17-29.
- Salas, L. (2014). El contrato de servicio administrativo y la satisfacción laboral. Madrid, España: Universidad Complutense de Madrid.
- Sentencia del Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional, 0002-2010-PI/TC (Tribunal Constitucional 31 de agosto de 2010).
- Servir. (2017). Regimen Especial de Contratacion Administrativa de Servicios. Lima, Perú: Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Torres, M. (2019). Vulneración de los derechos laborales de la clase obrera al someterlos a las regulaciones de la LOSEP. Santo Domingo, Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- UNESCO (United Nations Educational Scientific and Cultural). (2008). 60º aniversario de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948 - 2008). Madrid, España: Editorial Amnistía Internacional (EDAI).
- Vargas, C. (2012). La negociabilidad de los derechos laborales: un análisis económico. *Ecos de Economía*, 7-27.
- Vásquez, J. (2015). La contratación laboral temporal análisis y perspectivas de satisfacción. Valencia, España: Universidad de Valencia.
- Viollaz, M. (2017). Are Labor Inspections Protecting Workers' Rights? Adding the Evidence from Size-based Labor Regulations and Fines in Peru. CESifo Working Paper Series.

- Witker, J. (2008). Derecho económico y derecho del trabajo: Las sinergias de la globalización. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 275-289.
- Ye, F. (2020). The impact of bilateral investment treaties (BITs) on collective labor rights in developing countries. *Rev Int Organ*, 899–921.
- Zaldua, G., Longo, R., & Sopransi, M. (2013). Vulneración de derechos y alternativas de exigibilidad en salud comunitaria. *Anuario de Investigaciones*, 265-275.

## ANEXOS

Anexo 01.- Matriz de Categorización

**Título:** La Vulneración de los Derechos Laborales en la Contratación Administrativa de Servicios-CAS en EsSalud sede central Lima - 2020

**Autor:** Francisco Gonzales Effio

Problema General	Objetivo general	Categoría	Sub categoría	Técnicas	Instrumentos
¿Cuáles son las Vulneraciones de los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), en la entidad de EsSalud Sede Central de Lima, 2020?	<p>Analizar la vulneración de los derechos laborales en el régimen de contratación Administrativa de servicios (CAS), de los trabajadores de la entidad EsSalud Sede Central Lima, en relación a los regímenes laborales que existe en el estado actual.</p> <p><b>Objetivos específicos</b>                      Diagnosticar la influencia del régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), en los derechos laborales de los trabajadores de EsSalud Sede Central Lima, 2020.</p> <p>Interpretar la relación entre los Regímenes laborales que existen en el estado actual y la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), en los trabajadores de la entidad EsSalud Sede Central Lima, 2020.</p> <p>Analizar la vulneración de los derechos laborales en la contratación (CAS), de los trabajadores de la entidad EsSalud Sede Central Lima con relación a los regímenes labores del estado actuales</p>			Entrevista Semiestructurada	Guía de Entrevista
				Observación	Guía de observación
		Vulneración de los derechos laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trasgresión de Derechos.</li> <li>• Discriminación laboral</li> </ul>	Análisis de Documental	Ficha Análisis de Documental
	Derechos Laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Remuneración mínima vital.</li> <li>• Jornada máxima de trabajo</li> <li>• Descanso semana obligatorio</li> <li>• Licencia prenatal y post natal</li> <li>• Licencia por paternidad</li> <li>• Vacaciones trunca.</li> <li>• Aguinaldos</li> </ul>			

		Contratación Administrativa de Servicios	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tipos de contratación.</li><li>• Fundamentación legal, Colaboración de atribución, típicos y típicos, nominados e innominados.</li><li>• Inestabilidad en la contratación.</li></ul>		
--	--	--	--	--	--

**La Vulneración de los Derechos Laborales en la Contratación Administrativa de Servicios-CAS en Es Salud sede central Lima - 2020**

1. ¿Qué es para usted, vulneración de derechos laborales?
2. ¿De qué manera se le vulnera los derechos laborales dentro de la organización donde labora?
3. ¿Por qué se vulnera los derechos laborales en el Perú aun existiendo normativas que los ampara?
4. ¿De quién depende, que los derechos laborales no se vulneren?
5. ¿El Estado aplica mecanismos inmediatos para la restitución de derechos laborales vulnerados?
6. ¿Cuáles son los Derechos laborales que gozan los trabajadores CAS?
7. ¿Se les reconocen sus derechos laborales?, argumente.
8. ¿Los derechos laborales están presentes en las contrataciones administrativas de servicios en EsSalud?
9. ¿Qué derechos laborales evitan que sus derechos sean vulnerados, por qué?
10. ¿Por qué los derechos laborales son cumplidos en algunas empresas públicas y otras no? Argumente.
11. ¿Considera que la Contratación Administrativa de Servicios debería continuar siendo de naturaleza temporal?
12. ¿Cuáles son las ventajas o desventajas de un trabajador que sea contratado bajo Contratación Administrativa de Servicios CAS?
13. ¿Cree que la Contratación Administrativa de Servicio limita el ejercicio de los derechos constitucionales?
14. ¿La Contratación Administrativa de Servicio vulnera los derechos laborales de los trabajadores de EsSalud Sede Central de Lima?
15. ¿Si la Ley 1057 regula la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), y garantiza mejoras para los trabajadores, porque se sigue ignorando su cumplimiento a los trabajadores que trabajan en el estado?

## Anexo 03.- Matriz de Entrevistas

### Entrevista 1.- Funcionaria Área Personal – Gestión Documentaria

N°.	Pregunta	Entrevistado
1	¿Qué es para usted, vulneración de derechos laborales?	Cuando el empleador alguien quien lo represente realiza actos u opta medidas que van a limitar el ejercicio de los derechos fundamentales sin justificación alguna, arbitraria y de forma desproporcionada.
2	¿De qué manera se le vulnera los derechos laborales dentro de la organización donde labora?	Desde el momento que ya existen 3 regímenes laborales distintos y con derechos diferenciados, ya existe una vulneración de los derechos laborales porque en el presente caso, todos los trabajadores realizan funciones que sus jefes les asignan cumpliendo un horario, incluyendo sus funciones, sin embargo en relación a los pagos económicos son diferentes, esto es por el mismo gobierno que ha creado estos 3 regímenes laborales.
3	¿Porque se vulnera los derechos laborales en el Perú aun existiendo normativas que los ampara?	En realidad, La única normativa que nos ampara a no ser discriminado por nada y ante nadie es nuestra constitución que es nuestra carta magna, sin embargo, por normativas internas tenemos derechos laborales como el D.L. 728, 726 Y 1057 conocido como CAS, tenemos una norma madre que es la constitución nadie puede ser discriminado por ninguna razón. Sin embargo, por normas especiales tenemos esa diferenciación y no concuerda con nuestra norma constitucional, por lo tanto, aquí se estarían vulnerando los derechos fundamentales
4	¿De quién depende, que los derechos laborales no se vulneren?	En realidad los que emiten las normas, en el presente caso será el poder Legislativo, poder Ejecutivo quienes al final son los que aprueban.
5	¿El Estado aplica mecanismos inmediatos para la restitución de derechos laborales vulnerados?	En realidad de manera inmediata no se ha visto, si bien es cierto se ha creado SUNAFIL que es la institución Pública, que debe hacer respetar los derechos laborales de los trabajadores, sin embargo tantas son las denuncias, en grandes cantidades a nivel Nacional, que incluso los inspectores con que cuenta SUNAFIL no se abastecen y la inspección es tardía, muchos veces no llegan a tiempo, o llegan tarde y no hay solución o en su efecto los trabajadores ya no están laborando.
6	¿Cuáles son los Derechos laborales que gozan los trabajadores CAS?	Un mes de vacaciones, derecho a fraccionar las vacaciones, o adelantar las vacaciones. 2 aguinaldos uno en julio y el otro en diciembre, derechos a licencia de lactancia, accidente enfermedad, paternidad, entre otros.  Los trabajadores de EsSalud reciben un vale, que depende del consejo directivo que lo apruebe.

		En enero en la primera quincena, recibe una cantidad de 2030 o 2150 por concepto de uniforme.
7	¿Se les reconocen sus derechos laborales?, argumente.	Según la norma existente y a los derechos laborales, a esto si tiene acceso los trabajadores contratados bajo este régimen CAS, si se les reconoce. Inclusive Se le dan bonos por conceptos diferentes, que entiendo en otras entidades públicas no se da.
8	¿Los derechos laborales están presentes en las Contrataciones Administrativas de Servicios en EsSalud?	Según la normatividad existente los trabajadores contratados en el régimen CAS, según la norma si les respetan.  Sin embargo, hay diferencia en relación con otros trabajadores que están contratados en los regímenes 728,726. Por ejemplo, los trabajadores en el régimen CAS no tienen gratificaciones en julio ni en diciembre, lo debería aunque es un sueldo completo, tampoco tiene CTS. No hay una compensación por cada año de servicio que presta el trabajador, como es D.L .Régimen 728 que es un sueldo.
9	¿Qué derechos laborales evitan que sus derechos sean vulnerados, por qué?	Según nuestro caso la carta magna, es la Constitución Política del Perú, nadie puede ser discriminado por ningún motivo, creo que es la única ley madre de mayor jerarquía aparte de los derechos Internacionales o tratados internacionales, son los que nos ampara donde todos somos iguales, son las herramientas que todo trabajador recurre afecto de hacer cumplir nuestros derechos laborales o por lo menos tratar de luchar para que todos sea nos considerados con los mismos beneficios sin diferenciar al régimen laboral al que pertenecemos, es más debe haber un solo régimen
10	¿Por qué los derechos laborales son cumplidos en algunas empresas públicas y otras no? Argumente.	En realidad, en las empresas publicas si se cumplen con los derechos laborales, EsSalud es una entidad muy peculiar, con respecto a los derechos laborales de regímenes D.L. 726,728 y 1057,  EsSalud es una institución altamente sindicalizada, cuenta con muchas organizaciones de sindicatos, es muy fuerte, tienen mucho poder, presionan bastante al funcionario al consejo directivo, en este caso hace respetar los derechos laborales, es por ello hay bastante presión de los sindicatos,  Los trabajadores según el D.L.726 ellos deberían reciben 300 soles, tanto en julio como en diciembre por aguinaldo como establece el gobierno, sin embargo, los trabajadores de EsSalud en la 726 reciben un sueldo completo como si fueran del régimen privado 728, por convenios colectivos en EsSalud 728 y 726 todos los trabajadores tienen los mismos beneficios son iguales.  El más desamparado es el CAS, pero ante a ello el CAS de EsSalud comparado con otros trabajadores CAS de otras

		<p>entidades públicas, tiene más beneficios, como bono por navidad, por uniformes que cada año le dan y que en otras entidades no lo tienen.</p> <p>Además, los trabajadores de EsSalud que pertenecen al régimen CAS siguen pasando al régimen 728, por esta ley que salió en el 2016, pero solamente los trabajadores de EsSalud, esto se dio por la lucha de los sindicatos.</p>
11	¿Considera que la Contratación Administrativa de Servicios, debería continuar siendo de naturaleza temporal?	<p>No debe existir este régimen laboral ya que sustancialmente fue creada para que fuera temporal y que se iba eliminar progresivamente.</p> <p>Sin embargo, esta eliminación no se está dando tan rápido como quisiera los trabajadores CAS, para que se elimine.</p> <p>Se está demorando mucho, por lo tanto, se está vulnerando los derechos laborales de los trabajadores, no ha cumplido su fin con que fue creada en el año 2010, estamos en año 2021, tiene más de 10 años en la cual debe ser eliminada o derogada y establecer un régimen único para todos los trabajadores públicos del Perú.</p>
12	¿Cuáles son las ventajas o desventajas de un trabajador que sea contratado bajo Contratación Administrativa de Servicios CAS?	<p>La ventaja es cuando algunas entidades públicas y en general cuando es contratado por el régimen CAS, a veces los sueldos o remuneraciones son buenas, atractivas, elevadas, comparando cuando hay concurso por D.L. 728, porque algunas entidades públicas tienen una escala remunerativa.</p> <p>D.L. 728 básicamente tiene escala remunerativa, está limitada, sin embargo, ellos cuentan con estabilidad laboral, lo que desean siempre los trabajadores de CAS.</p> <p>La desventaja en el régimen CAS, es bastante no tenemos CTS, gratificaciones no tenemos esos dos beneficios si lo comparamos con los trabajadores de EsSalud que tienen bonos, por uniforme, , por convenios colectivos que se respetan</p>
13	¿Cree que la Contratación Administrativa de Servicio limita el ejercicio de los derechos constitucionales?	<p>Si por supuesto, si limita el ejercicio de los derechos constitucionales, como es la no discriminación , que todos los trabajadores somos iguales, que todos los trabajadores cumplen igual horarios, funciones asignadas , en este caso deberían ganar todos iguales y todos debemos tener los mismos derechos laborales, sin embargo, en nuestro país hay mucha diferencia ,muchu discriminación, por ello tenemos como consecuencia las grandes manifestaciones juveniles, esperemos con todo lo que ha pasado, sea hora que el poder legislativo o poder ejecutivo tomen conciencia de ello, y pueden llegar a un consenso y emitir normas que no vulneren los derechos laborales de los trabajadores.</p>

14	<p>¿La Contratación Administrativa de Servicio vulnera los derechos laborales de los trabajadores de EsSalud Sede Central de Lima?</p>	<p>Si vulneran los derechos laborales en la sede central, porque los trabajadores de CAS, nos quedamos muy tarde, sin embargo, no tenemos derechos a una compensación, ni una gratificación completa.</p> <p>Es más, este año, exclusivamente los trabajadores CAS de EsSalud no iban a recibir 300 soles por canasta, como todo todos los años recibían desde el año 2016, sin embargo, por pandemia y otros motivos, el consejo directivo no iba a dar a todos los trabajadores de régimen CAS.</p> <p>Sin embargo, si se les dio a los trabajadores 726 y 728, finalmente eso son las diferencias.</p> <p>A pesar de ello EsSalud es una entidad altamente sindicalizada, los trabajadores del CAS integran los sindicatos o es parte de los sindicatos, mediante lucha se ha restituido a recibir los 300 soles por canasta en un acuerdo extra, proceso que se le pagara en enero. Eso es una ventaja que tienen los trabajadores de EsSalud de estar en los sindicatos que, mediante lucha, consigue que se les respeten sus derechos laborales y que se cumplan.</p>
15	<p>¿Si la Ley 1057 regula la contratación administrativa de servicios (CAS), y garantiza mejoras para los trabajadores, porque se sigue ignorando su cumplimiento a los trabajadores que trabajan en el estado?</p>	<p>En realidad, esto es de nivel político, los legisladores son los que deberían ver esta diferencia, no puede haber una ley que se diga progresivamente, que se piense se va eliminar, que es temporal, sin embargo, tenemos más de 10 años con esta ley, que se sigue rigiendo, que se sigue contratando bajo esta ley, entonces es una ley inconstitucional que vulnera los derechos laborales de los trabajadores. El D.L. 1057, no debe existir debe ser derogada.</p> <p>El aparato estatal, no es muy activo en este tema, no hay un consenso, siempre indican que no se puede mejorar las condiciones laborales de los trabajadores por cuanto económicamente el país no está apto para soportar, esta carga laborar. Sin embargo, hay entidades que tienen sus ingresos propios y lo que indican es que debe ser progresivo, no debe ser de forma inmediata del régimen cas al régimen 728 debe ser manera progresiva.</p> <p>Sin embargo, por intereses políticos o por mala gestión y porque estamos rodeados de funcionarios incapaces, estamos así hoy por hoy.</p>

## Entrevista 2.- Representante Gerencia Central de Gestión de las Personas Es Salud

N°.	Pregunta	Entrevistado
1	¿Qué es para usted, vulneración de derechos laborales?	Es cuando el empleador no cumple con los derechos de los trabajadores, y no reconocen los derechos adquiridos por los trabajadores
2	¿De qué manera se le vulnera los derechos laborales dentro de la organización donde labora?	Se vulnera en la organización porque existen 3 regímenes laborales y los trabajadores cumplen los mismos trabajos, como son un horario, una función, determinada por un contrato, pero sin embargo la remuneración económica es diferente.
3	¿Porque se vulnera los derechos laborales en el Perú aun existiendo normativas que los ampara?	Se vulnera los derechos laborales, cuando no cumplen con la normatividad, a pesar que nuestra Constitución Política establece que no debe existir discriminación, desigualdad, por lo tanto, todos los trabajadores son iguales y tienen los mismos derechos laborales. Esta vulneración lo tenemos en el régimen CAS que se vulneran sus derechos.
4	¿De quién depende, que los derechos laborales no se vulneren?	Del derecho laboral depende que no se vulnere, es de los poderes legislativos y del poder ejecutivo que dictan normas adecuadas para los trabajadores del sector público y también de los funcionarios de las entidades que desconocen las normas.
5	¿El Estado aplica mecanismos inmediatos para la restitución de derechos laborales vulnerados?	Por parte del estado, no se ha visto de una manera rápida, Los trabajadores de CAS, no tienen derecho a reclamos laborales porque son despedidos, y no son renovados sus contratos, en cambio D.L. 726 ellos si tienen derechos a la petición laboral. Además existe SUNAFIL que fue creado con la finalidad de proteger los derechos laborales de los trabajadores.
6	¿Cuáles son los derechos laborales que gozan los trabajadores CAS?	Los derechos laborales que gozan son una remuneración mínima, vacaciones, licencia por goce de maternidad, paternidad, accidentes, sistema pensionario, EsSalud, afiliación a los sindicatos. Además los trabajadores de EsSalud gozan de bonos por navidad y uniformes de acuerdo a los pactos colectivos que ellos tienen, por la lucha de sus sindicatos.
7	¿Se les reconocen sus derechos laborales?, argumente.	Si se le reconoce sus derechos laborales de acuerdo a la norma existente, pero no en el tiempo que establece la norma, hay un incumplimiento. En EsSalud tienen bonos.
8	¿Los derechos laborales están presentes en las Contrataciones Administrativas de Servicios en EsSalud?	Sí, porque lo contempla en los derechos de los trabajadores según la carta magna que es la Constitución Política, en la cual establece los derechos de los trabajadores. A pesar que hay una diferenciación en los regímenes, en especial

		<p>los EsSalud, los trabajadores de la 726 perciben sus derechos laborales como si fueran del régimen 728, es decir un sueldo completo en julio y diciembre.</p> <p>Pero en los trabajadores del régimen CAS, no gozan los derechos como Gratificaciones y tampoco CTS, son esos dos beneficios que no perciben.</p>
9	¿Qué derechos laborales evitan que sus derechos sean vulnerados, por qué?	El derecho laboral es cuando se cumple lo que establece la Constitución Política del Perú, donde no debe existir la discriminación en cuanto a los trabajadores del régimen CAS. Y también cuándo los funcionarios administrativos del estado peruano, incumplen las normas del contrato, que los trabajadores del régimen CAS se merecen, sin existir diferenciación con los otros regímenes laborales de 726 y 728.
10	¿Por qué los derechos laborales son cumplidos en algunas empresas públicas y otras no? Argumente.	Si son cumplidos los derechos laborales en las entidades públicas, y también en otras entidades tienen la misma escala remunerativa, por ende se cumplen los derechos laborales.
11	¿Considera que la Contratación Administrativa de Servicios, debería continuar siendo de naturaleza temporal?	No debe continuar, el D.L 1057, no debe existir porque fue creada de manera temporal con la finalidad de eliminarse progresivamente, pero ha pasado 10 años de vigencia y continúa contratándose de acuerdo a esa modalidad de contrato, vulnerando los derechos de los trabajadores. En este se debe plantear un solo régimen.
12	¿Cuáles son las ventajas o desventajas de un trabajador que sea contratado bajo Contratación Administrativa de Servicios –CAS?	<p>La ventaja es cuando los trabajadores ingresan a trabajar a una entidad pública por concurso público, y la remuneración es alta, como en otras entidades no es tan atractiva es decir baja, porque en unas entidades tienes determinadas escalas remunerativas.</p> <p>Desventajas de los trabajadores, es que no obtienen las gratificaciones, tanto en julio como en diciembre y tampoco cuentan con los depósitos de cts., al término del contrato que son mayormente temporales.</p> <p>Las desventajas en los trabajadores CAS, es que no perciben gratificaciones tanto en Julio como en diciembre, solo perciben aguinaldos establecidos por el gobierno que para este año ha sido 300 soles, y tampoco tienen compensación por tiempo de servicios al termino del contrato de labores, solamente tienen vacaciones trucas o sueldo cuando se les deben.</p>
13	¿Cree que la Contratación Administrativa de Servicio limita el ejercicio de los derechos constitucionales?	Si limita, porque todos los trabajadores tienen los mismos derechos, como lo manifiesta la Constitución del Perú, donde todos los trabajadores firman un contrato, donde le establecen la remuneración, la función a realizar y subordinación que va tener durante el trabajo, es por eso

		que todos los trabajadores tienen los mismos derechos laborales y no debe haber discriminación con los diferentes regímenes que existe en el estado.
14	¿La Contratación Administrativa de Servicio vulnera los derechos laborales de los trabajadores de EsSalud Sede Central de Lima?	Si se vulnera, porque están en función a los contratos temporales, además no se les reconocen las horas extras que se quedan los trabajadores para cumplir su trabajo, los trabajadores CAS gozan de beneficios laborales gracias a los pactos colectivos que tienen los sindicatos, como bonos por navidad, por uniformes, además tiene en julio y diciembre una remuneración completa solamente para los trabajadores de EsSalud que pertenecen a la 726, igual a los trabajadores de D.L. 728.
15	¿Si la Ley 1057 regula la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), garantiza mejoras para los trabajadores, porque se sigue ignorando su cumplimiento a los trabajadores que trabajan en el estado?	Las normas están vigentes, pero por cuestiones políticas no se cumplen, porque el poder legislativo no establece las normas precisas para la eliminación o derogación de dicha ley, a pesar de que esta ley tiene más de 10 años y sigue vigente, a pesar que existe una ley de eliminación progresiva, que no se cumple.

### Entrevista 3.- Representante Sindicato Centro Unión Trabajadores EsSalud

N°.	Pregunta	Entrevistado
1	¿Qué es para usted, vulneración de derechos laborales?	Es la trasgresión de los derechos que tiene los trabajadores, al no reconocerles sus derechos por parte de las instituciones públicas, en la cual tratan de vulnerarlos por la normatividad.
2	¿De qué manera se le vulnera los derechos laborales dentro de la organización donde labora?	Se vulneran en la organización porque existen 3 regímenes laborales en el estado, en esa forma se vulneran los derechos de los trabajadores, a pesar que cumplen los horarios y funciones, existe diferenciación en las remuneraciones,
3	¿Porque se vulnera los derechos laborales en el Perú aun existiendo normativas que los ampara?	Hay antecedentes donde no hay sanciones para los que infringen la norma laboral existente, además todos los trabajadores tienen los mismos derechos y deben tener las mismas remuneraciones. Al menos en el régimen CAS existe vulneración.
4	¿De quién depende, que los derechos laborales no se vulneren?	El derecho laboral depende de que no se vulnere los poderes legislativos y el poder ejecutivo, que dictan normas adecuadas para los trabajadores del sector público y también de los funcionarios de las entidades que desconocen las normas.
5	¿El Estado aplica mecanismos inmediatos para la restitución de derechos laborales vulnerados?	El estado no restituye los derechos laborales de una manera rápida, a pesar que existe organismos que defienden los derechos de los trabajos como Ministerio de trabajo, SUNAFIL.
6	¿Cuáles son los derechos laborales que gozan los trabajadores CAS?	Los derechos laborales que cuentan los trabajadores CAS, son las vacaciones por 30 días, una remuneración mínima, un horario de trabajo, licencia por maternidad, paternidad, accidentes, y a un sistema pensionario, EsSalud, a pertenecer a un sistema pensionario, pertenecer a los sindicatos.
7	¿Se les reconocen sus derechos laborales?, argumente.	Si, de acuerdo a las normas vigentes, a pesar que existe otras organizaciones del estado no son iguales porque tienen otras políticas internas. Además, se le deben reconocer porque así lo establece la Constitución Política.
8	¿Los derechos laborales están presentes en las Contrataciones Administrativas de Servicios en EsSalud?	Si están presentes en las contrataciones, porque el estado debe dar el ejemplo de buen trato al trabajador, aunque las incumple. A pesar que en la organización de EsSalud tienen políticas internas diferentes porque los trabajadores tienen bonos, uniformes, aun mas los trabajadores del régimen 726, en julio y diciembre perciben una remuneración completa igual que el régimen 728, eso porque los sindicatos reclaman a los funcionarios del consejo.

		En cambio, los trabajadores CAS, no perciben esos beneficios.
9	¿Qué derechos laborales evitan que sus derechos sean vulnerados, por qué?	Los derechos laborales son los que favorecen el cumplimiento del trabajo, además porque la Constitución Política lo establece que todos los trabajadores deben tener los mismos derechos y no debe haber discriminación. Como el estado lo tiene con los regímenes laborales 726, 728 Y 1057.
10	¿Por qué los derechos laborales son cumplidos en algunas empresas públicas y otras no? Argumente.	Porque existe cumplimiento en los acuerdos establecidos entre el trabajador y el empleador, porque otra institución tiene una escala remunerativa con lo que está conforme el trabajador.
11	¿Considera que la Contratación Administrativa de Servicios, debería continuar siendo de naturaleza temporal?	No debe continuar porque fue creada de manera temporal, además esta ley debe ser eliminada progresivamente para que no vulnere los derechos laborales de los trabajadores, porque ya paso más de 10 años y sigue contratándose personal para el estado.
12	¿Cuáles son las ventajas o desventajas de un trabajador que sea contratado bajo Contratación Administrativa de Servicios CAS?	Es cuando en las entidades públicas se hacen convocatorias para un concurso público, y la remuneración es considerable está de acuerdo a la capacidad del postulante, en comparación a otras entidades.  Y la desventaja, es cuando los Cas no tienen gratificaciones tanto en julio como en diciembre, solo tienen un aguinaldo establecido por el gobierno, además tampoco tiene compensación por tiempo de servicios (CTS), cuando terminan su contrato y no le renuevan solamente le dan su constancia de trabajo, y sus vacaciones trucas si lo tuviera y pagos pendientes.
13	¿Cree que la Contratación Administrativa de Servicio limita el ejercicio de los derechos constitucionales?	Si limita, porque todos los trabajadores firman un contrato entre el trabajador y empleador en la establecen todas las condiciones de trabajo, donde los trabajadores tienen los mismos derechos como lo indica la constitución que no debe haber desigualdades. A pesar de eso existen regímenes diferentes.
14	¿La Contratación Administrativa de Servicio vulnera los derechos laborales de los trabajadores de EsSalud Sede Central de Lima?	Si se vulnera, porque están en funciona a los contratos temporales, porque trabajan más de las 8 horas y no se les reconocen. Pero si tiene bonos, uniformes por los pactos colectivos que tienen la institución con los sindicatos.
15	¿Si la Ley 1057 regula la Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y garantiza mejoras para los trabajadores, porque se sigue ignorando su cumplimiento a los trabajadores que trabajan en el estado?	La ley en el transcurso del tiempo ha mejorado bastante a favor de los trabajadores, pero siguen ignorando, por cuestiones políticas, como los legisladores, hasta el propio ejecutivo, porque hay ley 29849 que indica que se debe eliminar progresivamente, pero no se cumple a pesar que fue creado de una manera temporal,

## Anexo 04.- Matriz de Codificación

### Entrevista 1 Funcionaria Área Personal – Gestión Documentaria

N°.	Pregunta	Entrevistado	Codificado
1	¿Qué es para usted, vulneración de derechos laborales?	Cuando el empleador alguien quien lo represente realiza actos u opta por medidas que van a limitar el ejercicio de los derechos fundamentales sin justificación alguna, arbitraria y de forma desproporcionada.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando el empleador no respeta las normas de derechos laborales.</li> </ul>
2	¿De qué manera se le vulnera los derechos laborales dentro de la organización donde labora?	Desde el momento en que existen 3 regímenes laborales distintos y con derechos diferenciados, ya que existe una vulneración de los derechos laborales, porque en el presente caso todos los trabajadores realizan las funciones que sus jefes les asignan cumpliendo un horario y sus funciones, sin embargo en relación a los pagos económicos son diferentes, esto es porque el mismo gobierno ha creado estos 3 regímenes laborales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe multiplicidad de reglas laborales cada uno con diferentes características.</li> <li>• También existe diferencias en las remuneraciones que perciben en estas tres modalidades vigentes</li> </ul>
3	¿Porque se vulnera los derechos laborales en el Perú aun existiendo normativas que los ampara?	En realidad, La única normativa que nos ampara a no ser discriminado por nada y ante nadie es nuestra constitución que es nuestra carta magna, sin embargo, por normativas internas tenemos derechos laborales como el D.L. 728, 726 Y 1057 conocido como CAS, tenemos una norma madre que es la constitución, nadie puede ser discriminado por ninguna razón. Sin embargo, por normas especiales tenemos esa diferenciación y no concuerda con nuestra norma constitucional, por lo tanto, aquí se estarían vulnerando los derechos fundamentales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Constitución Política del Perú debe ser respetada en relación a los derechos laborales.</li> <li>• Las normas especiales en materia laboral no están de acuerdo a la norma Constitucional.</li> </ul>
4	¿De quién depende, que los derechos laborales no se vulneren?	En realidad, lo que emiten las normas, en el presente caso será el poder Legislativo, poder Ejecutivo quienes al final son los que aprueban.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Depende del poder legislativo y poder ejecutivo</li> </ul>
5	¿El Estado aplica mecanismos inmediatos para la restitución de derechos laborales vulnerados?	En realidad de manera inmediata no se ha visto, si bien es cierto se ha creado SUNAFIL que es la institución Pública, que debe hacer respetar los derechos laborales de los trabajadores, sin embargo tanto son la denuncias, en grandes cantidades a nivel Nacional tanto que los inspectores que cuenta SUNAFIL no se abastecen y la inspección es tardía muchas veces no llegan a tiempo y llegan tarde, por tanto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El ministro de trabajo tiene un organismo denominado SUNAFIL que debe hacer respetar los derechos de los trabajadores.</li> <li>• Este organismo no tienen la cantidad necesaria de inspectores para el</li> </ul>

		no hay solución o en su efecto los trabajadores ya no están laborando.	cumplimiento de sus funciones.
6	¿Cuáles son los derechos laborales que gozan los trabajadores CAS?	<p>Un mes de vacaciones, derecho a fraccionar las vacaciones, o adelantar las vacaciones. 2 aguinaldos uno en julio y el otro en diciembre, derechos a licencia de lactancia, accidente enfermedad, paternidad, entre otros.</p> <p>Los trabajadores de EsSalud reciben un vale, que depende del consejo directivo que lo apruebe.</p> <p>En enero en la primera quincena, recibe una cantidad de 2030 o 2150 por concepto de uniforme.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Son los establecidos por ley, adicionalmente la institución les da algunas prebendas como vales de consumo y uniforme.</li> </ul>
7	¿Se les reconocen sus derechos laborales?, argumente.	<p>Según la norma existente y a los derechos laborales que, si tienen acceso los trabajadores contratados bajo este régimen CAS, si les reconoce. Inclusive se le dan bonos por conceptos diferentes, que entiendo en otras entidades públicas no se da.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En la institución si se le reconoce los derechos a este tipo de trabajadores CAS, e incluso se les dan bonos por conceptos establecidos.</li> <li>• En otras instituciones no sucede de esta manera</li> </ul>
8	¿Los derechos laborales están presentes en las Contrataciones Administrativas de Servicios en EsSalud?	<p>Según la normatividad existente los trabajadores contratados en el régimen CAS, según la norma si les respetan.</p> <p>Sin embargo, hay diferencia en relación con otros trabajadores que están contratados en los regímenes 728, 726. Por ejemplo, los trabajadores en el régimen CAS no tienen gratificaciones en julio ni en diciembre y debería tener un sueldo completo, tampoco tiene CTS. No hay una compensación por cada año de servicio que presta el trabajador, como es D.L. Régimen 728 que es un sueldo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se respetar la normativa a los trabajadores contratados por este régimen.</li> <li>• Este tipo de trabajadores no tienen derecho gratificaciones de compensación por tiempo de servicio como si lo tienen otros regímenes.</li> </ul>
9	¿Qué derechos laborales evitan que sus derechos sean vulnerados, por qué?	<p>Según nuestro caso la carta magna es la Constitución Política del Perú, nadie puede ser discriminado por ningún motivo, creo que es la única ley madre de mayor jerarquía aparte de los derechos Internacionales o tratados los que nos amparan para que todos seamos iguales, son las herramientas que todo trabajador recurre afecto de hacer cumplir nuestros derechos laborales, o por lo menos tratar de luchar para que todos seamos considerados con los mismos beneficios, sin diferenciar al régimen laboral al que pertenecemos, es más debe haber un solo régimen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las normas internacionales vigentes amparan el derecho laboral y el respeto a ellos.</li> <li>• La Constitución Política también ampara este tipo de derechos.</li> <li>• Debería haber una igualdad entre los trabajadores no importando el régimen actual al que pertenece.</li> </ul>

10	<p>¿Por qué los derechos laborales son cumplidos en algunas empresas públicas y otras no? Argumente.</p>	<p>En realidad, en las empresas publicas si se cumplen con los derechos laborales, en EsSalud es una entidad muy peculiar, con respecto a los derechos laborales de regímenes D.L. 726,728 y 1057.</p> <p>EsSalud es una institución altamente sindicalizada, cuenta con muchas organizaciones de sindicatos, es muy fuerte, tienen mucho poder, presionan bastante al funcionario al consejo directivo, en este caso hace respetar los derechos laborales, es por ello que hay bastante presión de los sindicatos,</p> <p>Los trabajadores del D.L.726 ellos deberían recibir 300 soles, tanto en julio como en diciembre por aguinaldo como establece el gobierno, sin embargo, los trabajadores de EsSalud en la 726, reciben un sueldo completo como si fueran del régimen privado 728, por convenios colectivos en EsSalud 728 y 726 tienen todos los trabajadores los mismos beneficios iguales.</p> <p>El más desamparado es el CAS, pero no host ante a ello el CAS de EsSalud comparado con otros trabajadores CAS de otras entidades públicas, tiene más beneficios, como bono por navidad, por uniformes que dan cada año le dan, que en otras entidades no lo tienen.</p> <p>Además, los trabajadores de EsSalud que pertenecen al régimen CAS siguen pasando al régimen 728, por esta ley que salió en el 2016, pero solamente los trabajadores de EsSalud, esto se dio por la lucha de los sindicatos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En las organizaciones públicas se respetan los derechos.</li> <li>• EsSalud es un organismo altamente sindicalizada, por ende, existe bastante presión con respecto a los derechos laborales.</li> <li>• En EsSalud se aplican convenios colectivos con la finalidad de obtener beneficios.</li> <li>• Los trabajadores del régimen CAS de EsSalud están más amparados en sus derechos que otros trabajadores de otras instituciones.</li> <li>• Los trabajadores del régimen CAS están pasando al régimen 728 en cumplimiento a una ley dictada el año 2016.</li> </ul>
11	<p>¿Considera que la Contratación Administrativa de Servicios, debería continuar siendo de naturaleza temporal?</p>	<p>No debe existir este régimen laboral y que sustancialmente fue creada para que sea temporal y que se iba eliminar progresivamente.</p> <p>Sin embargo, esta eliminación no se está dando tan rápido como como quisiera los trabajadores CAS, que se elimine.</p> <p>Se está demorando mucho, por lo tanto, se está vulnerando los derechos laborales de los trabajadores, no ha cumplido su fin con que fue creada en el año 2010, estamos en año 2021, tiene más de 10 años en la cual debe ser eliminada o derogada y establecer un régimen único para todos los trabajadores públicos del Perú.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Este tipo de régimen debería ser eliminado.</li> <li>• No existe voluntad por parte de las autoridades en eliminar este régimen que tiene más de 10 años.</li> </ul>

12	¿Cuáles son las ventajas o desventajas de un trabajador que sea contratado bajo Contratación Administrativa de Servicios (CAS)?	<p>La ventaja es cuando algunas entidades públicas y en general cuando es contratado por el régimen CAS, a veces los sueldos o remuneraciones son buenas, atractivas, elevadas, comparando cuando hay concurso por D.L. 728, porque algunas entidades públicas tienen una escala remunerativa.</p> <p>El D.L. 728 básicamente tiene escala remunerativa, está limitada, sin embargo, ellos cuentan con estabilidad laboral, lo que desean siempre los trabajadores de CAS.</p> <p>La desventaja en el régimen CAS, es bastante no tenemos cts., ni gratificaciones, esos dos beneficios si lo comparamos con los trabajadores de EsSalud es que tienen bonos, por uniforme, por convenios colectivos que se respetan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las remuneraciones obtenidas por este tipo de trabajadores CAS son más elevadas que otros regímenes.</li> <li>• Los basados en el régimen 728 tienen estabilidad laboral, evento que no sucede con los trabajadores CAS.</li> <li>• No tienen derecho a gratificaciones ni a compensación por tiempo de servicios.</li> </ul>
13	¿Cree que la Contratación Administrativa de Servicio limita el ejercicio de los derechos constitucionales?	<p>Si puesto, si limita el ejercicio los derechos constitucionales, como es la no discriminación, que todos los trabajadores somos iguales, que todos los trabajadores por igual cumplan horarios y funciones asignadas, en este caso deberían ganar todos iguales y todos debemos tener los mismos derechos laborales, sin embargo, en nuestro país hay mucha diferencia, mucha discriminación, por ello tenemos como consecuencia las grandes manifestaciones juveniles, esperemos con todo lo que ha pasado que el poder legislativo o poder ejecutivo tomen conciencia de ello, y pueden llegar a un consenso y emitir normas que no vulneren los derechos laborales de los trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El régimen CAS limita el ejercicio de los derechos constitucionales.</li> <li>• Existe discriminación laboral.</li> <li>• El poder legislativo y ejecutivo deben tomar conciencia de la temporalidad de esta norma y evitar que se vulneren los derechos laborales.</li> </ul>
14	¿La Contratación Administrativa de Servicio vulnera los derechos laborales de los trabajadores de EsSalud Sede Central de Lima?	<p>Si vulneran los derechos laborales en la sede central, porque los trabajadores de CAS, nos quedamos muy tarde, sin embargo, no tenemos derechos a una compensación, ni una gratificación completa.</p> <p>Es más, este año, exclusivamente los trabajadores CAS de EsSalud no iban a recibir 300 soles por canasta, como todo todos los años recibían desde el año 2016, sin embargo, por pandemia y otros motivos, el consejo directivo no iba a dar a todos los trabajadores de régimen CAS.</p> <p>Sin embargo, si se les dio a los trabajadores 726 y 728, finalmente eso son las diferencias</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si se considera en el caso de los trabajadores CAS en EsSalud, debido a que mantienen conversaciones por permanencia de las gratificaciones completas.</li> <li>• Existe mucha diferencia de tipo económico entre los trabajadores de los regímenes 726 y 728 en relación a los trabajadores del régimen CAS.</li> </ul>

		<p>A pesar de ello EsSalud es una entidad altamente sindicalizada, los trabajadores del CAS integra los sindicatos o es parte de los sindicatos, mediante lucha se ha restituido a recibir los 300 soles por canasta en un acuerdo extra proceso que se le van a pagar en enero. Eso es una ventaja que tienen los trabajadores de EsSalud de estar en los sindicatos que, mediante lucha, consigue que se les respeten sus derechos laborales y que se cumplan.</p>	
15	<p>¿Si la Ley 1057 regula la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), y garantiza mejoras para los trabajadores, porque se sigue ignorando su cumplimiento a los trabajadores que trabajan en el estado?</p>	<p>En realidad, esto es de nivel político, los legisladores son los que en realidad deberían ver esta diferencia, no puede haber una ley que se diga progresivamente y que se piense en eliminar, que es temporal, sin embargo, tenemos más de 10 años con esta ley, que se sigue rigiendo y contratando bajo esta ley, entonces ninguna ley puede que haya pasado más de 10 años de vigencia, y es una ley inconstitucional que vulnera los derechos laborales de los trabajadores. El D.L. 1057, no debe existir debe ser derogada.</p> <p>El aparato estatal, no es muy activo en este tema, no hay un consenso, siempre indican que no puede mejorar las condiciones laborales de los trabajadores por cuanto económicamente el país, no está apto para soportar esta carga laboral, sin embargo, hay entidades tienen sus ingresos propios y lo que indican que debe ser progresivo, no debe hacerse de forma inmediata del régimen cas al régimen 728 debe ser de manera progresiva.</p> <p>Sin embargo, por intereses políticos o por mala gestión y porque estamos rodeados por funcionarios incapaces, estamos así hoy por hoy.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe la responsable de la política.</li> <li>• Se debe eliminar progresivamente este régimen por temporalidad.</li> <li>• No existe un consenso en esta materia y por ende no se logra su eliminación.</li> <li>• No existe una buena gestión por parte de funcionarios de las organizaciones</li> </ul>

## Entrevista 2.- Representante Gerencia Central de Gestión de las Personas EsSalud

N°.	Pregunta	Entrevistado	Codificado
1	¿Qué es para usted, vulneración de derechos laborales?	Es cuando el empleador no cumple con los derechos de los trabajadores, y no reconocen los derechos adquiridos por los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando un empleador no cumple los derechos de los trabajadores</li> </ul>
2	¿De qué manera se le vulnera los derechos laborales dentro de la organización donde labora?	Se vulnera en la organización porque existen 3 regímenes laborales y los trabajadores cumplen los mismos trabajos, como son un horario, una función, determinada por un contrato, pero sin embargo en la remuneración económica es diferente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vulneración de los tres regímenes laborales distintos que cumplen el mismo horario y hasta las mismas funciones pero la remuneración es diferente</li> </ul>
3	¿Porque se vulnera los derechos laborales en el Perú aun existiendo normativas que los ampara?	Se vulnera los derechos laborales, cuando no cumplen con la normatividad, a pesar que nuestra Constitución Política establece que no debe existir discriminación, desigualdad, por lo tanto, todos los trabajadores son iguales y tienen los mismos derechos laborales. Esta vulneración lo tenemos en el régimen CAS que se vulneran sus derechos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porque no se cumple con lo establecido dentro de la Constitución Política del Perú.</li> <li>• No debe haber desigualdad entre los trabajadores de la misma organización.</li> </ul>
4	¿De quién depende, que los derechos laborales no se vulneren?	El derecho laboral depende de que no se vulneren los poderes legislativos y del poder ejecutivo que dictan normas adecuadas para los trabajadores del sector público y también de los funcionarios de las entidades que desconocen las normas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Depende de las autoridades del poder legislativo y ejecutivo.</li> <li>• También depende de los funcionarios de las entidades por desconocimiento de la norma.</li> </ul>
5	¿El Estado aplica mecanismos inmediatos para la restitución de derechos laborales vulnerados?	Por parte del estado, no se ha visto de una manera rápida, los trabajadores de CAS, no tienen derecho a reclamos laborales porque son despedidos, y no son renovados sus contratos, en cambio D.L. 726 ellos si tienen derechos a la petición laboral. Además existe SUNAFIL que fue creado con la finalidad de proteger los derechos laborales de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No existe mecanismos para actuar rápidamente ante los reclamos de los trabajadores CAS.</li> <li>• Existe un mecanismo que es SUNAFIL para este tipo de protección.</li> </ul>
6	¿Cuáles son los derechos laborales que gozan los trabajadores CAS?	Los derechos laborales que gozan son una remuneración mínima, vacaciones, licencia por goce de maternidad, paternidad, accidentes, sistema pensionario, EsSalud, afiliación a los sindicatos. Además los trabajadores de EsSalud gozan de bonos por navidad y uniformes de acuerdo a los pactos colectivos que ellos tienen, por la lucha de sus sindicatos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los trabajadores del tipo CAS de cosas de una remuneración, vacaciones, licencia por maternidad o paternidad, accidentes, sistema pensionario.</li> <li>• Además por laborar en EsSalud gozan de bonos por navidad y uniformes.</li> </ul>

7	¿Se les reconocen sus derechos laborales?, argumente.	Si se le reconoce sus derechos laborales de acuerdo a la norma existente, pero no en el tiempo que establece la norma, hay un incumplimiento. En Essalud tienen bonos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si se les reconocen sus derechos laborales.</li> <li>• En EsSalud los trabajadores tienen bonos.</li> </ul>
8	¿Los derechos laborales están presentes en las Contrataciones Administrativas de Servicios en EsSalud?	<p>Sí, porque lo contempla en los derechos de los trabajadores según la carta magna que es la Constitución Política, en la cual establece los derechos de los trabajadores. A pesar que hay una diferenciación en los regímenes, en especial los EsSalud, los trabajadores de la 726 perciben sus derechos laborales como si fueran del régimen 728, es decir un sueldo completo en julio y diciembre.</p> <p>Pero en los trabajadores del régimen CAS, no gozan los derechos como gratificaciones y tampoco CTS, son esos dos beneficios que no perciben.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los legisladores estén presentes en las contrataciones de tipo CAS.</li> <li>• Los trabajadores de EsSalud tienen algunos beneficios que en otras instituciones no se dan.</li> <li>• Los trabajadores del tipo CAS no gozan de gratificaciones ni tampoco de CTS.</li> </ul>
9	¿Qué derechos laborales evitan que sus derechos sean vulnerados, por qué?	El derecho laboral es cuando se cumple lo que establece la Constitución Política del Perú, donde no debe existir la discriminación en cuanto a los trabajadores del régimen CAS. Y también cuándo los funcionarios administrativos del estado peruano, incumplen las normas del contrato, que los trabajadores del régimen CAS se merecen, sin existir diferenciación con los otros regímenes laborales de 726 y 728.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los derechos laborales están amparados dentro de la Constitución Política del Perú.</li> <li>• No debe existir discriminación.</li> <li>• Los funcionarios administrativos incumplen las normas del contrato.</li> </ul>
10	¿Por qué los derechos laborales son cumplidos en algunas empresas públicas y otras no? Argumente.	Si son cumplidos los derechos laborales en las entidades públicas, y en otras entidades también porque tienen la escala remunerativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En las entidades públicas los derechos laborales son cumplidos.</li> <li>• Otras entidades ya tienen escala remunerativa</li> </ul>
11	¿Considera que la Contratación Administrativa de Servicios, debería continuar siendo de naturaleza temporal?	No debe continuar, el D.L 1057 no debe existir porque fue creada de manera temporal con la finalidad de eliminarse progresivamente, pero ha pasado 10 años de vigencia y continúa contratándose de acuerdo a esa modalidad de contrato, vulnerando los derechos de los trabajadores. En este debe plantear un solo régimen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Debería eliminarse el D.L. 1057, porque fue creado de manera temporal.</li> <li>• Se ha mantenido durante más de 10 años y aún continúa vigente.</li> <li>• Se debe plantear un solo régimen laboral.</li> </ul>
12	¿Cuáles son las ventajas o desventajas de un trabajador que sea contratado bajo Contratación Administrativa de Servicios –CAS?	La ventaja es cuando los trabajadores ingresan a trabajar a una entidad pública por concurso público, y la remuneración es alta, como en otras entidades no están atractiva es decir baja, porque en esas entidades tienen determinadas escalas remunerativas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La ventaja es que la remuneración es alta.</li> <li>• En otras entidades bajo otros regímenes ya tienen escalas remunerativas.</li> </ul>

		<p>Desventajas de los trabajadores, es que no obtienen las gratificaciones, tanto en julio como en diciembre y tampoco cuentan con los depósitos de cts., al término del contrato que son mayormente temporales.</p> <p>Las desventajas en los trabajadores cas, es que no perciben gratificaciones tanto en Julio como en diciembre, son perciben aguinaldos establecidos por el gobierno que para este año ha sido 300 soles, y tampoco tienen compensación por tiempo de servicios al termino del contrato de labores, solamente tienen vacaciones trucas o sueldo cuando se le deben.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los trabajadores CAS no tienen beneficios que otros trabajadores si los tienen.</li> <li>• Tienen derecho a vacaciones.</li> </ul>
13	¿Cree que la Contratación Administrativa de Servicio limita el ejercicio de los derechos constitucionales?	Si limita, porque todos los trabajadores tienen los mismos derechos, como lo manifiesta constitución del Perú, donde todos los trabajadores firman un contrato, donde le establecen la remuneración, la función a realizar y subordinación que va tener durante el trabajo, es por eso que todos los trabajadores tienen los mismos derechos laborales y no debe haber discriminación con los diferentes regimenes que existe en el estado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si existe una limitación de los derechos constitucionales.</li> <li>• Debería respetarse los derechos a todo tipo trabajador sin importar el régimen.</li> <li>• No debe haber discriminación.</li> </ul>
14	¿La Contratación Administrativa de Servicio vulnera los derechos laborales de los trabajadores de EsSalud Sede Central de Lima?	Si se vulnera, porque están en función a los contratos temporales, además no se le reconocen las horas extras, cuando se quedan los trabajadores para cumplir su trabajo, los trabajadores CAS gozan de beneficios laborales gracias a los pactos colectivos que tienen los sindicatos, como bonos por navidad, por uniformes, además tiene en julio y diciembre una remuneración completa solamente para los trabajadores de EsSalud que pertenecen a la 726, igual a los trabajadores de D.L. 728.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si existe vulneración de vida que no se reconocen los trabajos y horas extras.</li> <li>• Tampoco tiene algunas otras consideraciones que brinda EsSalud con los trabajadores del régimen 726 y 728 respectivamente.</li> </ul>
15	¿Si la Ley 1057 regula la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), y garantiza mejoras para los trabajadores, porque se sigue ignorando su cumplimiento a los trabajadores que trabajan en el estado?	Las normas están vigentes, pero por cuestiones políticas no se cumplen, porque el poder legislativo no establece las normas precisas para la eliminación o derogación de dicha ley, a pesar de que esta ley tiene más de 10 años y sigue vigente, a pesar que existe una ley de eliminación progresiva.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las normas del tipo laboral en el régimen CAS no se cumplen por motivos políticos.</li> <li>• Existe un marco normativo que establece su eliminación progresiva, pero tampoco se cumple.</li> </ul>

### Entrevista 3 Representante Sindicato Centro Unión Trabajadores EsSalud

N°.	Pregunta	Entrevistado	Codificado
1	¿Qué es para usted, vulneración de derechos laborales?	Es la trasgresión de los derechos que tiene los trabajadores, al no reconocerles sus derechos por parte de las instituciones públicas, en la cual tratan de vulnerarlos por la normatividad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es una transgresión a los derechos reconocidos a los trabajadores.</li> </ul>
2	¿De qué manera se le vulnera los derechos laborales dentro de la organización donde labora?	Se vulneran en la organización porque existen 3 regímenes laborales en el estado, de esa forma se vulneran los derechos de los trabajadores, a pesar cumplen sus horarios y funciones, existe diferenciación en las remuneraciones,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe una vulneración al existir tres regímenes laborales distintos.</li> <li>• Todos los trabajadores cumplen con sus funciones en las mismas condiciones.</li> </ul>
3	¿Porque se vulnera los derechos laborales en el Perú aun existiendo normativas que los ampara?	Hay antecedentes donde no hay sanciones para los que infringen la norma laboral existente, además todos los trabajadores tienen los mismos derechos y deben tener las mismas remuneraciones. Al menos el régimen CAS existe vulneración.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No existen sanciones a los empleadores en las normas laborales.</li> <li>• Los trabajadores del tipo CAS no cuenta con los mismos derechos que otros trabajadores.</li> </ul>
4	¿De quién depende, que los derechos laborales no se vulneren?	El derecho laboral depende que no se vulnere es de los poderes legislativos y del poder ejecutivo que dictan normas adecuadas para los trabajadores del sector público y también de los funcionarios de las entidades que desconocen las normas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esto depende de las autoridades gubernamentales.</li> <li>• También deben los funcionarios de las instituciones.</li> </ul>
5	¿El Estado aplica mecanismos inmediatos para la restitución de derechos laborales vulnerados?	El estado no restituye los derechos laborales de una manera rápida, a pesar que existen organismos que defienden los derechos de los trabajadores como el Ministerio de trabajo, SUNAFIL.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se aplican mecanismos de la restitución de manera rápida.</li> <li>• Existe una entidad el ministerio de trabajo SUNAFIL para hacer las quejas respectivas.</li> </ul>
6	¿Cuáles son los derechos laborales que gozan los trabajadores CAS?	Los derechos laborales que cuentan los trabajadores CAS, son las vacaciones por 30 días, una remuneración mínima, un horario de trabajo, licencia por maternidad, paternidad, accidentes, un sistema pensionario y a pertenecer a los sindicatos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los derechos laborales son de vacaciones con goce de haber, hora de trabajo, licencia por maternidad, paternidad, accidentes y un sistema pensionario, también a pertenecer a los sindicatos.</li> </ul>
7	¿Se les reconocen sus derechos laborales?, argumente.	Si, de acuerdo a las normas vigentes, a pesar que existe otras organizaciones del estado no son iguales porque tienen otras políticas internas. Además, se le deben reconocer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe diferencias entre las organizaciones del Estado debido a las políticas internas de cada una de ellas.</li> </ul>

		porque así lo establecen la Constitución Política	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se debe reconocer los derechos laborales de los trabajadores de acuerdo a la Constitución Política del Perú.</li> </ul>
8	¿Los derechos laborales están presentes en las Contrataciones Administrativas de Servicios en EsSalud?	<p>Si están presentes las contrataciones, porque el estado debe dar el ejemplo de buen trato al trabajador, aunque las incumple. A pesar que en la organización de EsSalud tienen políticas internas diferentes porque los trabajadores tienen bonos, uniformes, aun mas los trabajadores del régimen 726, en julio y diciembre perciben una remuneración completa igual que el régimen 728, eso porque los sindicatos reclaman a los funcionarios del consejo.</p> <p>En cambio, los trabajadores CAS, no perciben esos beneficios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si están presentes en las contrataciones de los trabajadores tipo CAS.</li> <li>• Existen políticas internas que autorizan la entrega de bonos y uniformes.</li> <li>• Pero existen diferencias económicas entre el régimen 726.728 y CAS</li> </ul>
9	¿Qué derechos laborales evitan que sus derechos sean vulnerados, por qué?	Los derechos laborales que favorecen el cumplimiento del trabajo, además porque la Constitución Política lo establece que todos los trabajadores deben tener los mismos derechos y no debe haber discriminación. Como el estado lo tiene con los regímenes laborales 726, 728 Y 1057.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Según la Constitución Política del Perú todos los trabajadores tienen los mismos derechos.</li> <li>• No debe haber discriminación laboral</li> </ul>
10	¿Por qué los derechos laborales son cumplidos en algunas empresas públicas y otras no? Argumente.	Porque existe cumplimiento en los acuerdos establecidos entre el trabajador y el empleador, porque otra institución tiene una escala remunerativa con lo que está conforme el trabajador.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porque no se cumple los acuerdos laborales establecidos entre el trabajador y el empleador.</li> <li>• Diferencias en escalas remunerativas</li> </ul>
11	¿Considera que la Contratación Administrativa de Servicios, debería continuar siendo de naturaleza temporal?	No debe continuar porque fue creada de manera temporal, además esta ley debe ser eliminada progresivamente para que no vulnere los derechos laborales de los trabajadores, porque ya paso más de 10 años y sigue contratándose personal para el estado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Debe eliminarse el régimen CAS de manera progresiva.</li> <li>• Fue una norma del tipo temporal.</li> </ul>
12	¿Cuáles son las ventajas o desventajas de un trabajador que sea contratado bajo Contratación Administrativa de Servicios –CAS?	<p>Es cuando en las entidades públicas hacen convocatorias para un concurso público, y la remuneración es considerable está de acuerdo a la capacidad del postulante, en comparación a otras entidades.</p> <p>Y la desventaja, es los Cas no tienen gratificaciones tanto en julio como en diciembre, solo tienen un aguinaldo establecido por el gobierno, además tampoco tiene</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Una ventaja es la remuneración mayor en los trabajadores del tipo CAS.</li> <li>• Una desventaja es que no tienen derechos económicos de gratificación ni CTS, como si los tienen otros regímenes.</li> </ul>

		compensación por tiempo de servicios (CTS), cuando terminan su contrato y no le renuevan solamente le dan su constancia de trabajo, y sus vacaciones trucas si lo tuviera y pagos pendientes.	
13	¿Cree que la Contratación Administrativa de Servicio limita el ejercicio de los derechos constitucionales?	Si limita, porque todos los trabajadores firman un contrato entre el trabajador y empleador en la establecen todas las condiciones de trabajo, donde los trabajadores tienen los mismos derechos como lo indica la constitución que no debe haber desigualdades. A pesar de que existe regímenes diferentes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los contratos tipo CAS limitan los derechos de vida ya que existe desigualdad entre los trabajadores.</li> </ul>
14	¿La Contratación Administrativa de Servicio vulnera los derechos laborales de los trabajadores de EsSalud Sede Central de Lima?	Si se vulnera, porque están en funciona a los contratos temporales, porque trabajan más de las 8 horas y no se le reconocen. Pero si tiene bonos, uniformes por los pactos colectivos que tienen la institución con los sindicatos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe una ponderación de los derechos laborales en EsSalud de los trabajadores tipo CAS, ya que trabajan más de ocho horas por lo general.</li> </ul>
15	¿Si la Ley 1057 regula la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), y garantiza mejoras para los trabajadores, porque se sigue ignorando su cumplimiento a los trabajadores que trabajan en el estado?	La ley en el transcurso del tiempo ha mejorado bastante a favor de los trabajadores, pero sigue ignorando, por cuestiones políticas, como los legisladores, hasta el propio ejecutivo, porque hay ley 29849 que indica que se debe eliminar progresivamente, pero no se cumple a pesar que fue creado de una manera temporal,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La ley 1057 se ignora por razones políticas.</li> <li>• Se debe terminar progresivamente este régimen.</li> </ul>

## Anexo 05.- Matriz de entrevistas y conclusiones

Nro	Pregunta	Entrevistado 1 Funcionaria Área Personal – Gestión Documentaria	Entrevistado 2 Representante Gerencia Central de Gestión de las Personas EsSalud	Entrevistado 3 Representante Sindicato Centro Unión Trabajadores EsSalud	Coincidencias	Diferencias	Conclusiones
1	¿Qué es para usted, vulneración de derechos laborales?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando el empleador no respeta las normas de derechos laborales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando un empleador no cumple los derechos de los trabajadores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es una transgresión a los derechos reconocidos a los trabajadores.</li> </ul>	Los tres entrevistados coinciden en que existe vulneración de los derechos laborales cuando existe respeto de los derechos de los trabajadores	No existe diferencia sustancial	Debe eliminarse la vulneración de los derechos laborales respetando las normas establecidas en el marco legal peruano
2	¿De qué manera se le vulnera los derechos laborales dentro de la organización donde labora?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe multiplicidad de regímenes laborales cada uno con diferentes características.</li> <li>• También existe diferencias en las remuneraciones que se perciben en estas tres modalidades vigentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vulneración en los tres regímenes laborales distintos que cumplen el mismo horario y hasta las mismas funciones pero la remuneración es diferente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe una vulneración al existir tres regímenes laborales distintos.</li> <li>• Todos los trabajadores cumplen sus funciones en las mismas condiciones.</li> </ul>	Existe vulneración de permitir que existan varios regímenes laborales que coexisten simultáneamente.	El entrevistado número tres señala de que los trabajadores cumplen funciones similares pese a ello tienen diferencias remunerativas.	Se vulnera el derecho los trabajadores desde el momento en el cual al ejecutar funciones similares incluso en la misma área existen diferencias respecto a los derechos tanto económicos como de prestaciones que les brinda la institución.

3	¿Porque se vulnera los derechos laborales en el Perú aun existiendo normativas que los ampara?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Constitución Política del Perú debe ser respetada en relación a los derechos laborales.</li> <li>• Las normas especiales en materia laboral no están de acuerdo a la norma Constitucional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porque no se cumple con lo establecido dentro de la Constitución Política del Perú.</li> <li>• No debe haber desigualdad entre los trabajadores de la misma organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No existen sanciones a los que incumplen las normas laborales.</li> <li>• Los trabajadores del tipo CAS no cuenta con los mismos derechos que otros trabajadores.</li> </ul>	Los tres entrevistados coinciden en que no se respeta la Constitución Política del Perú que ampara los derechos fundamentales de los trabajadores.	El entrevistado número tres sostiene que es importante la implementación de sanciones para aquellos funcionarios que cumplen las normas.	La vulneración de los derechos laborales en el Perú está amparada en el marco de la Constitución Política vigente, es por ello de que las autoridades gubernamentales y funcionarios deben respetar las normas establecidas.
4	¿De quién depende, que los derechos laborales no se vulneren?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Depende del poder legislativo y poder ejecutivo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Depende de las autoridades del poder legislativo y ejecutivo.</li> <li>• También depende de los funcionarios de las entidades por desconocimiento de la norma.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esto depende de las autoridades gubernamentales.</li> <li>• También deben respetar las normas los funcionarios de las instituciones.</li> </ul>	Los tres entrevistados coinciden en que para dar cumplimiento, a estos derechos y se efectúe la responsabilidad es de las autoridades gubernamentales.	Los entrevistados 2 y 3 coinciden en que parte de la responsabilidad también atañe a los funcionarios de las instituciones.	El cumplimiento de las normas para tener derecho laboral es tarea del Estado en su conjunto. Sin embargo, se debe tomar en consideración de que parte de esta responsabilidad también tiene que ser asumida por los funcionarios gubernamentales asignados a una determinada institución, por otro lado también es importante el rol que cumple los sindicatos en la lucha por los derechos laborales de los trabajadores.

5	¿El Estado aplica mecanismos inmediatos para la restitución de derechos laborales vulnerados?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El ministro de trabajo tiene un organismo denominado SUNAFIL que debe hacer respetar los derechos de los trabajadores.</li> <li>• Este organismo no tienen la cantidad necesaria de inspectores para el cumplimiento de sus funciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No existe mecanismos para actuar rápidamente ante los reclamos de los trabajadores CAS.</li> <li>• Existe un mecanismo que es SUNAFIL para este tipo de protección.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se aplican mecanismos de la restitución de manera rápida.</li> <li>• Existe una entidad del ministerio de trabajo SUNAFIL, para hacer las quejas respectivas.</li> </ul>	Los tres entrevistados coinciden en que no existen mecanismos inmediatos para la restitución de los derechos laborales. Existe un organismo denominado SUNAFIL, en el cual se puede procedimental una vulneración laboral.	No existe diferencia sustancial.	El Estado mediante la implementación de la SUNAFIL, ha determinado mecanismos que permitan a los trabajadores reclamar sus derechos. Sin embargo, esta organización no cuenta con los recursos adecuados para darse abasto y cubrir toda la demanda de los trabajadores para verificar las inspecciones laborales cuando fueron requeridos.
6	¿Cuáles son los derechos laborales que gozan los trabajadores CAS?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Son los establecidos por ley, adicionalmente la institución les da algunas prebendas como vales de consumo y uniforme.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los trabajadores del tipo CAS gozan de una remuneración, vacaciones, licencia por maternidad o paternidad, accidentes, sistema pensionario.</li> <li>• Además por laborar en EsSalud gozan de bonos por navidad y uniformes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los derechos laborales son de vacaciones con goce de haber, hora de trabajo, licencia por maternidad paternidad, accidentes y un sistema pensionario y también le pertenecer a los sindicatos.</li> </ul>	Los tres entrevistados coinciden en que los trabajadores gozan de derechos básicos tales como vacaciones, licencia por paternidad o maternidad, protección contra accidentes, sistema pensionario.	No existe diferencia sustancial	

7	¿Se les reconocen sus derechos laborales?, argumente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En la institución si se le reconoce los derechos a este tipo de trabajadores CAS, e incluso se les dan bonos por conceptos establecidos.</li> <li>• En otras instituciones no sucede esta manera.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si se les reconocen sus derechos laborales.</li> <li>• En EsSalud los trabajadores tienen bonos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe diferencias entre las organizaciones del Estado debido a las políticas internas de cada una de ellas.</li> <li>• Se debe reconocer los derechos laborales de los trabajadores de acuerdo a la Constitución Política del Perú.</li> </ul>	Los tres entrevistados coinciden en que los derechos que tienen los trabajadores incluso los CAS son respetados.	El entrevistado número tres señala que debido a las políticas internas en algunas organizaciones no se respetan sus derechos laborales.	Al subsistir tres regímenes laborales de manera simultánea dentro del Estado existe una diferencia entre ellos, pese a que se le reconoce los derechos laborales en cada uno de ellos. Sin embargo, existen diferencias entre la forma como son tratados los trabajadores y por ende se configura la discriminación laboral.
8	¿Los derechos laborales están presentes en las Contrataciones Administrativas de Servicios en EsSalud?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se respeta la normativa a los trabajadores contratados por este régimen.</li> <li>• Este tipo de trabajadores no tienen derecho a gratificaciones de compensación por tiempo de servicio como si lo tienen otros regímenes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los legisladores estén presentes en las contrataciones de tipo CAS.</li> <li>• Los trabajadores de EsSalud tienen algunos beneficios que en otras instituciones no se dan.</li> <li>• Los trabajadores del tipo CAS no gozan de gratificaciones ni tampoco de CTS.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si están presentes en las contrataciones de los trabajadores tipo CAS.</li> <li>• Existen políticas internas que autorizan la entrega de bonos y uniformes.</li> <li>• Pero existen diferencias económicas entre el régimen 726, 728 y CAS.</li> </ul>	Los tres entrevistados coinciden en que si se respetan los derechos de los trabajadores del tipo CAS.  Los tres entrevistados coinciden en que existen limitaciones respecto a gratificaciones y compensación por tiempo de servicio.	No existe diferencia sustancial	Los derechos laborales de los trabajadores del tipo CAS, tienen limitantes respecto a la forma como esta debe ser sostenida dentro organización. Estos limitantes genera discriminaciones entre los trabajadores por pertenecer a diferentes tipos de regímenes.
9	¿Qué derechos laborales evitan que	• Las normas internacionales	• Los derechos laborales están	• Según la Constitución Política	Los tres entrevistados	El entrevistado número dos señala que los	Los derechos laborales son una condición que debe

	<p>sus derechos sean vulnerados, por qué?</p>	<p>vigentes amparan el derecho laboral y el respeto a ellos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La Constitución Política también ampara este tipo de derechos.</li> <li>• Debería haber una igualdad entre los trabajadores no importando el régimen actual al que pertenece.</li> </ul>	<p>amparados dentro de la Constitución Política del Perú.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No debe existir discriminación.</li> <li>• Los funcionarios administrativos incumplen las normas del contrato.</li> </ul>	<p>del Perú todos trabajadores tienen los mismos derechos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No debe haber discriminación laboral.</li> </ul>	<p>coinciden en que el marco constitucional peruano que protege los derechos de los trabajadores no es respetado.</p> <p>También coinciden en que no debe darse discriminación laboral por pertenecer a diferentes regímenes.</p>	<p>funcionarios administrativos incumplen con las normas del contrato.</p>	<p>respetarse en cualquier ámbito tal como lo estipula la Constitución Política de nuestro país, sin embargo debido a la falta de voluntad por parte de los funcionarios y de las organizaciones gubernamentales no existe una equidad entre los derechos adquiridos por los trabajadores de una misma organización al pertenecer a regímenes diferentes de trabajo.</p>
10	<p>¿Por qué los derechos laborales son cumplidos en algunas empresas públicas y otras no? Argumente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En las organizaciones públicas se respeta los derechos.</li> <li>• EsSalud es un organismo altamente sindicalizada, por ende existe bastante presión para respeto a los derechos laborales.</li> <li>• En EsSalud se aplican convenios colectivos con la</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En las entidades públicas los derechos laborales son cumplidos.</li> <li>• Otras entidades ya tienen escala remunerativa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porque no se cumplen los acuerdos laborales establecidos entre el trabajador y el empleador.</li> <li>• Diferencias en escalas remunerativas</li> </ul>	<p>Los tres entrevistados coinciden en que dentro del Estado existe un respeto a las normas laborales.</p>	<p>El entrevistado número uno señala de que en EsSalud se aplican convenios colectivos con la finalidad de darle beneficios a los trabajadores de la organización.</p>	<p>Los derechos laborales son el marco del cual se debe desarrollar las actividades de una organización de manera sistemática, sin embargo en muchas organizaciones debido a la falta de un interés por parte de los funcionarios, estos derechos no son respetados, más aún existe inoperancia por parte de los organismos fiscalizadores como son SUNAFIL.</p>

		<p>finalidad de obtener beneficios.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los trabajadores del régimen CAS de EsSalud están más amparados en sus derechos que otros trabajadores de otras instituciones.</li> <li>• A los trabajadores del régimen CAS está pasando al régimen 728 en cumplimiento a una ley dictada el año 2016.</li> </ul>					
11	¿Considera que la Contratación Administrativa de Servicios, debería continuar siendo de naturaleza temporal?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Este tipo de régimen debería ser eliminado.</li> <li>• No existe voluntad por parte de las autoridades en eliminar este régimen que tiene más de 10 años.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Debería eliminarse el D.L. 1057, porque fue creado de manera temporal.</li> <li>• Se ha mantenido durante más de 10 años y aún continúa vigente.</li> <li>• Se debe plantear un solo régimen laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Debe eliminarse el régimen CAS de manera progresiva.</li> <li>• Fue una norma del tipo temporal.</li> </ul>	Los tres entrevistados coinciden en que la contratación del tipo CAS, debe eliminarse por su carácter temporal.	El entrevistado número uno señala de que no existe voluntad por parte de las autoridades de eliminar este régimen.	Es importante con la finalidad de preservar los derechos de los trabajadores las normas, que fueron implementados de manera temporal y se han dejado de lado.

12	¿Cuáles son las ventajas o desventajas de un trabajador que sea contratado bajo Contratación Administrativa de Servicios –CAS?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las remuneraciones obtenidas por este tipo de trabajadores CAS son más elevadas que otros regímenes.</li> <li>Los basados en el régimen 728 tienen estabilidad laboral, evento que no sucede con los trabajadores CAS.</li> <li>No tienen derecho a gratificaciones ni a compensación por tiempo de servicios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La ventaja es que la remuneración es alta.</li> <li>En otras entidades es bajo tiene otros regímenes y tienen escalas remunerativas.</li> <li>Los trabajadores CAS no tienen beneficios que otros trabajadores si los tienen.</li> <li>Tienen derecho a vacaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Una ventaja es la remuneración mayor en los trabajadores del tipo CAS.</li> <li>Una desventaja es que no tienen derechos económicos de gratificación, ni CTS, como si los tienen otros regímenes.</li> </ul>	Los tres entrevistados coinciden en que los trabajadores del tipo CAS tienen mayor remuneración que otros trabajadores. Sin embargo no tienen derecho a gratificaciones ni compensación por tiempo de servicio.	No existe diferencia sustancial	Los trabajadores del régimen CAS, tienen mayor beneficio económico de su sueldo sin embargo no cuentan con otras prestaciones económicas como son gratificaciones y compensación por tiempo de servicios. Además. Además tampoco cuentan con estabilidad laboral.
13	¿Cree que la Contratación Administrativa de Servicio limita el ejercicio de los derechos constitucionales?	<ul style="list-style-type: none"> <li>El régimen CAS limita el ejercicio de los derechos constitucionales.</li> <li>Existe discriminación laboral.</li> <li>El poder legislativo y ejecutivo deben tomar conciencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si existe una limitación de los derechos constitucionales.</li> <li>Debería respetarse los derechos a todo tipo trabajador sin importar el régimen.</li> <li>No debe haber discriminación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los contratos tipo CAS limita los derechos de vida debido a que existe desigualdad entre los trabajadores.</li> </ul>	Los tres entrevistados coinciden en que existen limitaciones en los derechos amparados a nivel Constitucional.	El entrevistado número dos señala que las limitaciones causan discriminación por parte del empleador.	El tipo de contratos CAS genera factores como limitación de vida, debido a que no cuentan con goce de los derechos laborales dentro de la organización.

		de la temporalidad de esta norma y evitar que vulneren los derechos laborales.					
14	¿La Contratación Administrativa de Servicio vulnera los derechos laborales de los trabajadores de EsSalud Sede Central de Lima?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si se considera en el caso de los trabajadores CAS en EsSalud, debido a que mantienen conversaciones por permanencia de las gratificaciones completas.</li> <li>• Existe mucha diferencia de tipo económico entre los trabajadores de los regímenes 726 y 728 en relación a los trabajadores del régimen CAS.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si existe vulneración de contrato ya que no se reconocen los trabajos y horas extras.</li> <li>• Tampoco tiene algunas otras consideraciones que brinda EsSalud con los trabajadores del régimen 726 y 728 respectivamente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe una ponderación de los derechos laborales en EsSalud de los trabajadores tipo CAS, ya que trabajan más de ocho horas por lo general.</li> </ul>	Los tres entrevistados coinciden en que existe vulneración a los derechos laborales debido a que los trabajadores del régimen CAS, laboran más horas sin un reconocimiento económico adicional	No existe diferencia sustancial	Las contrataciones régimen CAS en las organizaciones gubernamentales como EsSalud, vulnera los derechos de los trabajadores al no existir una igualdad entre los trabajadores de diferentes regímenes laborales.
15	¿Si la Ley 1057 regula la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), y garantiza mejoras para	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe la responsabilidad política.</li> <li>• Se debe eliminar progresivamente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las normas del tipo laboral en el régimen CAS no se cumplen por motivos políticos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La ley 1057 se ignora por razones políticas.</li> </ul>	Los tres entrevistados coinciden en que esta norma que da origen al régimen	El entrevistado número uno señala, que no existe una buena gestión en política laboral por instituciones como	Este tipo de regímenes que nacieron con fines temporales deberían ser progresivamente eliminados con la finalidad de fomentar

	<p>los trabajadores, porque se sigue ignorando su cumplimiento a los trabajadores que trabajan en el estado?</p>	<p>este régimen por temporalidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No existe un consenso en esta materia y por ende no se logra su eliminación.</li> <li>• No existe una buena gestión por parte de los funcionarios de las organizaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe un marco normativo que establece su eliminación progresiva, pero tampoco se cumple.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se debe terminar progresivamente este régimen.</li> </ul>	<p>CAS, debe eliminarse paulatinamente.</p>	<p>EsSalud y esto obedece a una incapacidad de algunos funcionarios.</p>	<p>una cultura de igualdad entre los trabajadores de la misma organización de los mismos que deben laborar bajo un régimen único.</p>
--	--	--	--	--	---	--	---

## Anexo 05.- Guía de Observación

Organización	EsSalud
Ubicación:	Lima
Área:	Recursos Humanos
Observador:	Gonzales Effio Francisco
<b>Recursos Humanos</b> <p>En el área de recursos de humanos no existe una clara intención por parte de los funcionarios de eliminar este régimen laboral dentro de la organización Es Salud. Se ha identificado que existen elementos de carácter político institucional que pretenden que este régimen laboral sigue subsistiendo al interior de esta organización en perjuicio de los trabajadores que en la actualidad se encuentran laborando bajo este régimen</p>	
<b>Gestión Administrativa</b> <p>A nivel administrativo existe una indiferencia por la aplicación de la ley 29849, mediante la cual de manera sistemática y progresiva los trabajadores CAS, deberían regularizar paulatinamente su situación laboral llegando al régimen laboral del DL. 728 planteles de la entrega de una escala remunerativa y gozar de los beneficios de estabilidad y remuneraciones que tienen estos trabajadores.</p>	
<b>Gestión Sindical</b> <p>La organización sindical dentro de salud tiene una fuerza de negociación pese a existir una multiplicidad de sindicatos, alrededor de 120 que vienen laborando en todos los segmentos de la EsSalud. Esta agremiación sindical ha conseguido mediante el concepto de negociación colectiva ciertos beneficios como son bonos y entrega de uniformes para los trabajadores del régimen CAS.</p>	
<b>Conclusiones</b> <p>Se puede concluir mediante la observación, que a nivel institucional existe poco interés por eliminar este régimen laboral, que subsisten con otros dos dentro de la institución. Pese a los esfuerzos que hace la organización sindical no se ha logrado erradicar este régimen mediante la aplicación de la Ley 29849</p>	

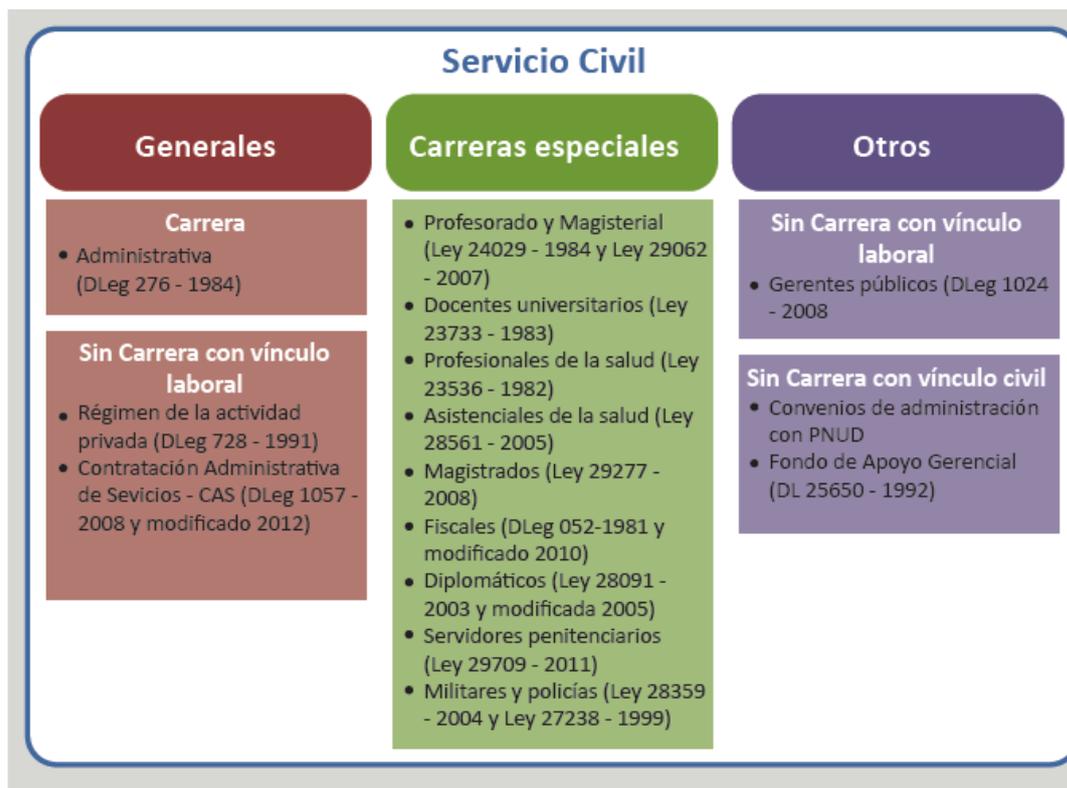
## Anexo 07.- Ficha de Análisis Documental

Organización:	EsSalud
Ubicación:	Lima
Área:	Recursos Humanos
Observador:	Gonzales Effio Francisco
<p><b>Constitución Política del Perú.</b></p> <p>Este documento contiene las normas generales sobre las cuales se levanta el ordenamiento jurídico peruano orientados a respetar los derechos que tienen los ciudadanos de nuestro país; uno de sus derechos y es el de laborar en condiciones de igualdad sin discriminación de ninguna naturaleza. Sin embargo, el análisis del documento se establece que, si bien es cierto esta normado este precepto, en la práctica existen normas que generan contradicción dentro del aparato gubernamental al establecerse regímenes especiales para la tratativa de los empleados en el sector público</p> <p><b>Decreto Legislativo N° 1057</b></p> <p>Este documento legal regula la creación del régimen especial de contratación administrativa de servicios también denominado CAS, a todas luces genera un ambiente de desigualdad entre los trabajadores de una determinada organización y los están enmarcados dentro de este régimen debido a que limitan ciertos derechos que gozan otros trabajadores de la organización. Según especialistas esta norma es discriminatoria y generar desigualdades dentro de una organización.</p> <p><b>LEY N° 29849</b></p> <p>Este documento legal determina que los trabajadores del régimen CAS puedan pasar paulatinamente a otros regímenes laborales, lo que en la práctica devendría en la desaparición de este régimen. Cabe indicar que en nuestro país existen cerca de 120,000 trabajadores dentro del régimen que deberían ser reconocidos en todos sus derechos por el Estado peruano y las organizaciones en las cuales ellos laboran.</p> <p><b>Conclusiones</b></p> <p>Del análisis documental se puede concluir que en nuestro país, no existe un respeto irrestricto al concepto de igualdad entre los ciudadanos, menos aún en el campo laboral, debido a que este tipo de regímenes laborales determinan diferencias que son evidentes en aspectos y temas sensibles como lo son: la economía o beneficios especiales, que puedan tener una determinada organización. Es por ello, que este tipo de regímenes debería desaparecer tomando en consideración de que todos cumplen funciones encomendadas por una misma organización y por ende deberían tener una misma tratativa.</p>	

## Anexo 08.- Características el régimen CAS

Conceptos	Actual Régimen CAS	Proyecto del Ejecutivo
Remuneración	No menor a la RMV	No menor a la RMV
Jornada	48 horas semanales	8 horas diarias o 48 semanales
Descanso físico anual	30 días	30 días
Descanso semanal obligatorio	Si	Si
Gratificaciones	Aguinaldo por Leyes de presupuesto	No aplica.
CTS	No regulado	No aplica
Indemnización por despido arbitrario	No regulado	Hasta 2 remuneraciones
Régimen de Salud	Obligatorio un 9% de la retribución con tope del 30% de la UIT a cargo de la entidad	Obligatorio un 9% de la retribución con tope del 30% de la UIT.
Seguridad y Salud en el Trabajo	Si	Si
Régimen de Pensiones	SI, elegir SNP y Privado	Obligatorio
Sindicalización y Huelga	Si por orden del TC	SI
Certificado de Trabajo	Si	Si
Licencia por Maternidad y Paternidad	Si	Si

## ANEXO: 09: REGIMENES LABORALES PARA SERVIDORES PUBLICOS EN EL PERU



Fuente: Autoridad Nacional del Servicio Civil

