



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Los derechos laborales de trabajadoras embarazadas y bajo el
régimen CAS del sistema laboral peruano

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Donayre Torres, Luis Enrique (orcid.org/0000-0002-4054-2950)

ASESOR:

Dr. Huaroma Vasquez, Augusto Magno (orcid.org/0000-0003-3335-6073)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la Democracia, Liderazgo y Ciudadanía

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo de investigación lo dedico:
Sobre todo, a Dios, por tenerme seguro
a la culminación de mis ideales y
objetivos como al término de mí carrera.

A mis padres por su fortalezas ante mis
debilidades e incondicionalmente para
que pueda ser un actor profesional con
convicciones, desarrolliéndome en mi
etapa de existencia de manera imparcial
al ser humano.

Agradecimiento

Deseo manifestar mi reconocimiento a Dios, por su congratulación hacia mí e igualmente a mis padres.

Mi mayor satisfacción para la Universidad Cesar Vallejo y mi asesor Huaroma Vásquez Augusto Magno a través de sus enseñanzas y dedicación pude desarrollar conocimientos en ámbito profesional.

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	7
II. MARCO TEÓRICO.....	10
III. METODOLOGÍA.....	31
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	31
3.1.1 Tipo de investigación.....	31
3.1.2 Diseño de investigación.....	31
3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	32
3.3 Escenario de estudio.....	33
3.4 Participantes.....	33
3.5 Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	33
3.6 Procedimientos.....	34
3.7 Rigor científico.....	34
3.8 Método de análisis de datos.....	35
3.9 Aspectos éticos.....	35
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	36
V. DISCUSIÓN.....	50
VI. CONCLUSIONES.....	54
VII. RECOMENDACIONES.....	55
REFERENCIAS.....	57
ANEXOS.....	63

RESUMEN

La investigación del derecho fundamental accede al crecimiento propio e integral de la persona, además el ordenamiento legal al tema laboral abarca beneficiando a las mujeres embarazadas, por la diversidad de reglas de amparo. Asimismo nuestro las normas constitucionales y la disposición de protección individual para la madre laboriosa. Sin embargo, la Ley N° 30709, señalan a los abrumadores empleadores de aquellas mujeres gestantes que pretenden conseguir un trabajo y son sujetas a un test de gestación. También que la Ley N° 26772 indica lo atípico en la discriminación a las servidoras gestantes al instante de ver un trabajo. En ese sentido el trabajo de estudio tuvo el objetivo general determinar los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas que se vulneraria con el régimen CAS del sistema laboral peruano, teniendo un enfoque cualitativo, tipo básica, no experimental, de manera transversal y descriptivo e interpretativa, permitiendo que los actores de la entrevista sean de la localidad en mención, brindando un reglamento legal para las servidoras gestantes.

Palabras clave: Derechos, laborales, sistema, CAS, embarazadas.

ABSTRACT

The investigation of the fundamental right accesses the personal and integral growth of the person, in addition, the legal system to the labor issue includes benefiting pregnant women, due to the diversity of protection rules. Likewise, our constitutional norms and the provision of individual protection for the industrious mother. However, Law N° 30709 points to the overwhelming employers of those pregnant women who intend to get a job and are subject to a pregnancy test. Also that Law No. 26772 indicates the atypical in the discrimination of pregnant servants at the moment of seeing a job. In this sense, the study work had the general objective of determining the labor rights of pregnant workers that would be violated with the CAS regime of the Peruvian labor system, having a qualitative approach, basic type, not experimental, in a transversal and descriptive and interpretative way allowing the actors of the interview to be from the locality in question, providing a legal regulation for the pregnant servants.

Keywords: Rights, labor, system, CAS, pregnant women

I. INTRODUCCIÓN

En el trabajo de mi estudio denominado **“Los derechos laborales de trabajadoras embarazadas y bajo el régimen CAS del sistema laboral peruano”** donde el punto central son las trabajadoras gestantes que no pueden quitarles el trabajo por su condición, por el hecho de lactar vulnerándose a sus derechos .

Además El TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (2021, 19 DE ENERO) en un caso manifiesta al estudiar el recurso de Amparo interpuesto, el TC encontró que mediante el artículo 23 de la Constitución, las mamás trabajadoras tienen derecho a una protección de cuidado a lo largo de la gestante, antes y después del parto, incluso el año de lactancia previstos en la ley.

En otro sentido manifiesta Alvarado Kennedy (2018), la normatividad del derecho laboral, es proteger y defender sus derechos desde el inicio de cualquier tipo de regímenes y mecanismos que garanticen al trabajador y en caso de las trabajadoras gestantes, es por ello la vulneración de las empleadas a la seguridad social.

Cabe mencionar DEFENSORÍA DEL PUEBLO (2020, 09 de octubre), en Huanta las entidades públicas deben respetar las obligaciones laborales de las servidoras gestantes en la Municipalidad referida terminó la relación laboral con una empleada, sabiendo que estaba en el período de lactancia, las disposiciones del artículo 2, párrafos 2 y 4 de la Ley Básica aclararon que el orden constitucional, estipula que se debe fortalecer la protección de las féminas embarazadas en el lugar de trabajo, esto requiere, entre otras cosas, garantías de solidez y garantía en el empleo, embarazadas y lactantes, garantías aplicables a todas las trabajadoras del Estado o individual que se encuentren en tales circunstancias.

También Varela Fernando, (2022, 13 de mayo), podrán tener derecho al sueldo y no excederse a seis remuneraciones mínima tienen el derecho de percibir una remuneración que no exceda las seis unidades de ingreso del sector público y que no sea menor al salario mínimo.

PROBLEMA GENERAL

¿Qué derechos laborales de trabajadoras embarazadas se vulneraran en el régimen CAS del sistema laboral peruano?

PROBLEMA ESPECÍFICO 1

¿De qué manera el derecho a la gestación es vulnerado por el régimen CAS del sistema laboral peruano?

PROBLEMA ESPECÍFICO 2

¿De qué manera el derecho al riesgo de la gestación es vulnerado por el régimen CAS del sistema laboral peruano?

PROBLEMA ESPECÍFICO 3

¿De qué manera el derecho a la lactancia de las mujeres trabajadoras es vulnerado por el régimen CAS del sistema laboral peruano?

OBJETIVO GENERAL

Determinar los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas que se vulneraria con el régimen CAS del sistema laboral peruano.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Explicar los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas que se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas que se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas con el régimen CAS del sistema laboral peruano.

HIPÓTESIS GENERAL

Los derechos laborales reconocidos por la norma peruana indican y evidencia la vulneración con la aplicación del régimen CAS del sistema laboral peruano.

HIPÓTESIS ESPECÍFICO 1

El uso de los derechos laborales reconocidos por la norma peruana indica y evidencia la vulneración de las trabajadoras embarazadas con la aplicación del régimen CAS del sistema laboral peruano.

HIPÓTESIS ESPECÍFICO 2

La difusión de los derechos laborales reconocidos por la norma peruana indica y evidencia la vulneración de las trabajadoras embarazadas con la aplicación del régimen CAS del sistema laboral peruano.

HIPÓTESIS ESPECÍFICO 3

Los principios de los derechos laborales reconocidos por la norma peruana indican y evidencia la vulneración de las trabajadoras embarazadas con la aplicación del régimen CAS del sistema laboral peruano.

Justificación

El trabajo de investigación tiene por finalidad fundamental, mencionar y establecer las razones de su indagación de la investigación, contando también con las teorías judiciales con sus respectivos métodos, etc. Asimismo teniendo las fuentes de información adecuadas de los artículos sea de revisión, científica u originalidad, tesis de grado, titulación, libros entre otros.

Se puede observar que los diversos autores por intermedio de las ideas plasmadas en cada una de sus obras reflejan la información elemental para analizar los diferentes conflictos del derecho laboral y la debida aplicación con las trabajadoras gestantes dentro del sistema laboral peruano.

Es por ello que es necesario establecer las etapas respectivas, donde no se exponga la vida de la futura y el bebé, derechos que son determinados escritos en el código laboral de nuestro país, debiendo intervenir el Estado u otros órganos públicos donde garanticen el buen estado la trabajadora gestante y brindarles los derechos adquiridos.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de la línea teórica en el trabajo actual, se incorporaron las investigaciones internacionales y nacionales para facilitar la ruta donde se utilizaron los elementos teóricos.

ANTECEDENTES

Antecedente Internacional

Bermeo Amada, (2022) en su tesis denominada **“Aplicación del despido ineficaz a mujeres embarazadas, en condición de gestación o maternidad, en tiempos de pandemia”** resalta los cambios sociales, los cambios legales, lo temporal y permanente que ha sufrido la convivencia desde los tristes tres años que nos tocó soportar la pandemia del COVID-19 en nuestro país, nadie puede negar el cambio. Por lo tanto, a medida que han cambiado los estándares para los poderes legislativo y ejecutivo,

podemos esperar que también cambien las cifras de las ciencias sociales y políticas. Cuando se habla de desconocimiento médico en el aspecto jurídico, esto además se ve como una solución a la crisis de no saber a dónde acudir. Normas cuyo generoso ideal es cuidar la economía común pueden vulnerar el principio de atención prioritaria a grupos vulnerables, como las mujeres gestantes, que establezco en el marco. Una vez instaurado el presupuesto estatutario como ley natural, ninguna ley natural, común o transitoria podrá en modo alguno exceder los derechos logrados por medio de la oferta en los crecimientos colectivos y personales establecidos en la Constitución. Publicaré cómo se puede restaurar este principio para proteger a las mujeres gestantes en el empleo y esquivar otros momentos de debilidades en los derechos de las féminas por sensibilidad.

Freire Ana, Ordóñez Bryan, & Peña Guido, (2022) en su artículo denominado **“El derecho al Trabajo de las Mujeres Embarazadas en el Marco de la Emergencia Sanitaria por el Covid-19”** indican el deber laboral que las gestantes al trabajo, garantizado en la constitución ecuatoriana y se rige por el Código del Trabajo ecuatoriano. Además del riesgo sanitario que ha perjudicado consecuentemente la seguridad laboral de muchos trabajadores de entidades públicas como de las particulares, este trabajo investigativo tiene por tanto como finalidad recopilar datos sobre vulnerabilidades y vulnerabilidades y conocer un poco más sobre el trabajo a distancia. Es un resultado que asegure el ingreso de los cheques de pago para todos, especialmente para aquellos que son doblemente

vulnerables. Para llevar a cabo este artículo, se decidió dividir el artículo en varias partes. El derecho al trabajo ante la epidemia de COVID-19, el surgimiento e impacto del COVID-19, y el horizonte al trabajo remoto. Para ello, el estudio evoluciona a través de enfoques cualitativos, descriptivos, analíticos, sintéticos, explicativos, históricos, expositivos y no empíricos. Concluyendo que la epidemia está afectando a todos los niveles del país, Ecuador, como garante, incentiva el trabajo remoto para mantener la economía en marcha y eludir como fuese el despido de muchos hogares ecuatorianos (pp. 103-107).

Andrade María, (2021) en su tesis de maestría denominada **“El fuero de maternidad como barrera de acceso al mercado laboral de las mujeres en Colombia”** manifiesta y describe al desenvolvimiento de la justicia de la gestación en Colombia, su contribución a la participación laboral de las mujeres como derecho al trabajo digno y su impacto restrictivo en el acceso al empleo. El derecho al trabajo ocupacional y económico dentro de un hogar. Como tal, la jurisdicción de la gestación requiere ser considerada desde una óptica legal y reformada si constituye un obstáculo para el ingreso de las mujeres al sistema laboral colombiano, y por esa razón. Desde 1991 hasta julio de 2021. Para examinar el tratamiento legal durante el período de estudio, se identificaron los orígenes de la justicia obstétrica en Colombia. Como resultado, se señalaron tendencias vinculadas al tema, supuestos constitucionales jurídicos. Es la consecuencia de una revisión de los artículos relevantes. En resumen, se han logrado muchos avances en la protección de la

maternidad, en el descubrimiento de mecanismos para concientizar la educación y tutoría de los cuidadores familiares, pero no son mujeres. La exclusión no solo es una barrera para el desarrollo profesional, sino también se puede decir que es una barrera de acceso al mercado laboral ya que se encuentran en edad fértil.

Es muy importante la coincidencia de criterios que en el tiempo de la pandemia se tenía que suprimir a las mujeres gestantes o embarazadas a un contrato de trabajo, limitándose en ese sentido su derecho a trabajar que es el sustento diario para su alimentación o de su familia y el Estado haciendo caso omiso a esta realidad, se tuvo que documentar a todas personas en general al teletrabajo dando paso así a las nuevas herramientas que eran muy difíciles para algunas personas o tipos de trabajo, ausentando de esta manera los trabajos

Antecedente Nacional

Mosilot Laura, (2018) en su tesis de grado titulada **“La indemnización por discriminación durante el período de prueba de la mujer gestante”** La finalidad del trabajo fue limitar la probabilidad de que los empleadores despidieran a mujeres gestantes, determinar los derechos de estas trabajadoras en situaciones específicas, cómo fueron violados y, en última instancia, indemnizarlos, probabilidad. Por prácticas diferente durante la libertad condicional. En consonancia con esta línea de pensamiento, los empleadores argumentan que por un costado tienen derecho a finiquitar unilateralmente el vínculo laboral y, por otro lado, vulneran los derechos

esenciales de la trabajadora gestante en todas las etapas del contrato. La disolución de la relación laboral resultante del atropello y práctica arbitraria de la facultad de rescindir la vinculación laboral puede ser infractora y es una clara deducción del crecimiento de los costos laborales y de las molestias que esta práctica ocasiona para los empleadores. En ese contexto, explora la esperanza de indemnizar a las trabajadoras despedidas por conductas discriminatorias en razón de sus embarazos, que perciben como peligrosos, además de vulnerar los derechos básicos de las madres, y las educa. Quienes lo han sufrido apoyan la teoría de la estabilidad. Guiados por un análisis del trabajo mejorado, la jurisprudencia colombiana, la base jurídica de las creencias extranjeras, el derecho comparado de otras naciones como Argentina y España, y diversos tratados internacionales de derechos fundamentales, se explican de manera total los valores junto con disposiciones constitucionales fundamentales. , relacionado con los derechos básicos de las trabajadoras gestantes.

Jara Elva & Zavaleta Miriam (2020) en su estudio de tesis de grado denominada **“Eficacia de la protección contra el despido nulo de trabajadoras gestantes en el periodo 2015-2019, Trujillo”** Esta investigación analiza y evalúa la efectividad de las leyes para evitar el despido nulo de trabajadoras embarazadas, utilizando cuestionarios de encuestas a jueces y jurisprudencia consensuadas. Por tal motivo, nuestro principal objetivo fue evidenciar la efectividad jurisprudencial para evitar la destitución nula de servidoras embarazadas en los juzgados Trujillanos

2015 a 2019, escribir las circunstancias y considerarlo nulo y Actual. Aunque existen regulaciones extranjeras para proteger a servidoras embarazadas, ignorando estas regulaciones y sanciones y, en cambio, ofrecen multas a estas trabajadoras en lugar de brindar beneficios inherentes. Preferimos pagar o negociar un acuerdo por una compensación mínima.

HUANAYQUE JULIO (2018) en su tesis de grado titulada **“ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS INTERPRETATIVOS DEL DESPIDO”** La Corte Constitucional, que jugó un papel fundamental en la introducción de la Constitución en las relaciones laborales, modificó el modelo que garantice frente al despido arbitrario, identificó el contenido normativo de los derechos laborales y las protecciones adecuadas contra el despido arbitrario, reconocido como mecanismo de protección contra el despido arbitrario o arbitrario. Extinción indebida de derechos esenciales, incluidos las categorías jurídicas de terminación indebida. En esta investigación, analizaré la continuidad de los argumentos de las sentencias de la Corte Constitucional sobre demandas por despido improcedente, las compararé con las sentencias de los órganos judiciales ordinarios desde la Sala Laboral hasta la Corte Suprema, y aclararé sus contradicciones. Pues ante el mismo supuesto de despido contrario a los derechos esenciales, su aplicación está limitada por los jueces laborales, incluyendo el despido que implique sanción tipo vicio o incumplimiento de las normas del debido proceso. Por otra parte, el juez constitucional restituyó la tutela.

La coincidencia de los antecedentes locales, manifiestan la preocupación por el despido arbitrario de las mujeres gestantes al no retornar a sus centros laborales, además la Corte Constitucional evaluará la comparación con otras demandas y ver su resultado para emitir respuesta.

Legislación Comparada

Hoy en día en diferentes naciones se puede observar los diversos derechos laborales plasmados en un documento que a veces queda ahí, mencionamos a:

Chile: Ley 20891 – Artículo 1 Mejorar el ejercicio de los derechos de los empleados públicos a la licencia posnatal y los jardines de infancia designados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Artículo 6.- Las trabajadoras del Sector Público en virtud del artículo 194 inciso 1 del Código del Trabajo tienen derecho a la licencia por maternidad Ley 20891 Arte. N° 1 N° 1 o 22/01/2016 Padres de familia en los mismos términos bis del artículo 197 del Código anterior. Ley 20891 art. Núm. 1 Núm. 2 y superiores. El Reglamento de Hacienda, firmado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales el 22 de enero de 2016, determina las formas y procedimientos por los cuales los funcionarios públicos podrán ejercer además su derecho a la reincorporación al trabajo durante este permiso. Establece los criterios que debe utilizar la agencia de contratación o agencia de empleo para decidir la jornada de trabajo que debe realizarse. Un papá con un contrato de trabajo válido tiene derecho a cinco días de licencia pagada en caso de alumbramiento de un hijo varón después del parto.

Ecuador: En Ecuador, las damas históricamente han enfrentado discriminación en muchas áreas, incluida la negación en el lugar de trabajo. Buscando remediar esta situación prejuiciosa, la Constitución ecuatoriana prevé cambios expresivos

a favor de las mujeres embarazadas y lactantes para incluirlas en grupos de cuidado preferente.

El artículo 43(4) de la Constitución de la República del Ecuador establece: El Estado garantiza a las damas embarazadas y lactantes. El párrafo 102 establece que es probable asistir a las damas con trabajo pagado a continuar amamantando proporcionando categorías mínimas. , licencia de embarazo pagado, acuerdos de empleo a tiempo parcial, cunas de empresa, instalaciones de lactancia y almacenamiento, pausas para la lactancia.

Bolivia: Ministerio de Trabajo, 19 – 02 - 2022. - En las últimas horas comenzó la relación de la legislación para garantizar que las empleadas embarazadas de instituciones públicas y privadas puedan juntar y utilizar una fracción de los 45 días a la atención prenatal. Después de la entrega. Hasta el final de los 90 días legales. Este plan nació de la escasez de las féminas trabajadoras embarazadas de pasar todo el tiempo viable con sus recién nacidos. Ante este menester, la ministra de Trabajo, Verónica Navia, impulsó la modificación del artículo 31 del Decreto 13214.

Al presentar la relación del anteproyecto, la Ministra dijo que la iniciativa se lanzó para ayudar a las damas y gestantes que en la pluralidad de los casos tendrían que abstenerse de emplear la licencia de 90 días antes y después del parto. “La ley estipula 90 días de licencia antes y después del parto, los días no disfrutados pueden trasladarse al período posparto.

El ofrecimiento aconseja agregar el párrafo: III.- Si el parto se produce anticipándose a la fecha prevista del parto, los días de descanso antenatal no disfrutados por la empleada embarazada se acumulan en el descanso posnatal, y se garantiza el disfrute de los 90 días previstos en la norma.

Argentina: El concebir y los primordiales mil días (1000) de vida son en sí mismos instantes precisos en el crecimiento humano, durante los cuales el crecimiento humano es más acelerado y las labores sucesivas e incluidas se desarrollan más intensamente. Por ello, las políticas públicas completas e intersectoriales que involucren a todos los rangos de gobierno y a la colectividad en este sector beneficiarán el crecimiento de una nueva generación.

A los impactos de identificar ciertos juicios de atención a LEY N° 27.611, se hace necesario demarcarlos. Que la norma se hace cargo del proceso de maternidad y crianza es compromiso del seno de la familia y de la comunidad en su conjunto.

Colombia: ley 2141 del 10 – 08 – 21, Artículo 1. Modificar los incisos 2 y 3 de la Ley Sustancial del Trabajo, artículo 239, y adicionar nuevos incisos como sigue: No se podrá despedir a una empleada por causa de gestar o lactar sin previa aprobación del Ministerio de Trabajo, que acredite un motivo válido.

El trabajador despedido sin la autorización de la autoridad competente a que se refiere el apartado 1 de este artículo tendrá beneficio a una indemnización de 60 días hábiles además de las indemnizaciones y prestaciones derivadas del

contrato de trabajo puede ocurrir. Indemnizaciones y beneficios que también pueden derivarse del contrato de trabajo si el cónyuge, pareja o pareja de la trabajadora queda embarazada o es despedida sin empleo formal dentro de las 18 semanas posteriores al parto. Además de la asistencia social, se aplica la misma indemnización.

En el caso de una mujer trabajadora que, por cualquier motivo, no pueda disfrutar de parte de la semana obligatoria y/o de las 17 semanas libres anteriores al parto, tiene derecho a que se le retribuyan las semanas que no trabajó. Disfruté mis vacaciones. En el caso de nacimientos múltiples, tiene derecho a un pago adicional de dos semanas, y si el niño es prematuro, tiene derecho al pago por la diversidad del tiempo entre la fecha de nacimiento y el nacimiento dado.

Se deniega del cese de una trabajadora cuya pareja de hecho haya dado a luz dentro de las 18 semanas y no tenga una relación laboral estable.

BASES TEÓRICAS

CATEGORÍA N° 1 DERECHOS LABORALES DE TRABAJADORAS

A) Derecho Internacional del Trabajo

La OIT es una fuente de información sobre el derecho internacional del trabajo, representada en los documentos producidos a partir de sus Convenios

y Recomendaciones y de los mecanismos administrativos de la OIT para la utilización de estos niveles internacionales laborales, abordando igualmente temas de las convenciones. Organización Internacional del Trabajo, (2005)

La ejecución de los niveles internacionales laborales es un mandato de instrumentos de verificación determinados en la OIT. Requiere presentar informes periódicos sobre los tratados y recomendaciones que no hayan sido ratificados y que indiquen los efectos que estos instrumentos tienen o pretenden tener. El artículo 22 exige que se presenten informes periódicos. Organización Internacional del Trabajo, (2005)

La Declaración de la OIT referente a las normas y justicia esenciales en lo laboral, en la 86^a Discurso Internacional laboral, y su seguimiento, prevé la libertad de comunicación, incluso ello indica renovación de las obligaciones universales. Organización Internacional del Trabajo, (2005)

B) Derecho al trabajo femenino

La garantía de la mujer en el derecho laboral es un sello distintivo del campo y ha experimentado un cambio acelerado desde mediados del siglo pasado, no solo con el valor del trabajo, sino con una mejor comprensión de la identidad de la mujer y la distribución de responsabilidades en la vida familiar. Instituto Latinoamericano de las Naciones Unidas, (2018)

Como es bien sabido, el derecho laboral nació con una impronta social. En otras palabras, es la protección de quienes confían en otros para realizar el

servicio, ya que puede dar lugar al sistema si las partes tienen capacidad de negociación, la esclavitud, que está relacionada con la dignidad humana y, por tanto, es incompatible con el desarrollo social, esta protección tenía matices particulares, jóvenes y niños, que tenían un poder de negociación débil y se veían obligados a realizar actividades necesarias pero indeseables, es decir, el trabajo forzoso, estos trabajadores y la sociedad en su conjunto pueden estar sujetos a beneficios o restricciones. Instituto Latinoamericano de las Naciones Unidas, (2018)

Por ello, la tendencia mundial hasta finales del siglo pasado fue prohibir a las mujeres trabajar en determinadas situaciones, relacionadas no solo con el declive de la maternidad y también con la espiritualidad a irrespetadas mujeres era más que un hombre talentoso que tomaba un trabajo intelectual o un cargo público, por lo tanto, cuando la Organización Internacional del Trabajo inició sus actividades en 1919, adoptó seis convenios, dos de los cuales se referían al trabajo de la mujer, una prohibía el turno de noche seis semanas después del parto y la otra prohibía el turno de noche, como resultado, también se censuró el trabajo subterráneo en las minas. Instituto Latinoamericano de las Naciones Unidas, (2018)

- Derecho a la Lactancia

Tanto las madres trabajadoras profesionales como las particulares tienen permisos definidos tanto lactar al día bebé obtenga 12 meses, también incluye a los hijos biológicos por adopción, tutela y acogimiento familiar, hay varias formas de utilizar esta licencia, esto solo se aplica a los empleados dependientes, esto

se debe a que es una licencia sujeta a una tarifa, h el pago es responsabilidad de la empresa, la nueva ley promueve tanto la idea de lactar y criar es un derecho del niño como la responsabilidad compartida por el cuidado de un bebé, de que ambos padres son responsables. TU CONSULTA LABORAL, (2019, 15 de mayo).

La licencia de enfermería se rige por las siguientes disposiciones: Código del Trabajo, Artículo 37, Sección 4 sobre Vacaciones Semanales, Licencias y Permisos, Adopción, Adopción, Adopción o Cuidado de Adopción, eso incluye compartir la responsabilidad del cuidado de los bebés, el Real Decreto de agosto de 2015 aprobó un documento de la Norma General, estableciendo protección del régimen, seguridad social en caso de ejercicio de corresponsabilidad en el cuidado del bebé, las condiciones protegidas y las prestaciones económicas. Artículo 37 (2015)

- Descanso anterior y posterior por parto

Después de que termine el embarazo, pueden tomar 98 días de vacaciones juntos, además, a este permiso se podrán añadir vacaciones futuras comunicando esta decisión a la empresa con al menos 15 días de antelación a la salida, si se toma la licencia de maternidad después del parto, observe las siguientes precauciones en el trabajo durante los nueve meses de embarazo, evite la exposición a sustancias peligrosas de pie durante mucho tiempo no levante ni transporte objetos pesados, cuidado con el ruido excesivo, cuidado con las vibraciones fuertes, B. de maquinaria grande evite permanecer en habitaciones con temperaturas extremas si tiene inquietudes sobre el trabajo y

el embarazo, hable con su médico o empleador, juntos pueden decidir si necesita tomar precauciones adicionales durante el embarazo o si sus responsabilidades laborales deben cambiar. TU CONSULTA LABORAL, (2019, 15 de mayo).

- Riesgo de gestación

Son muchas los efectos que una trabajadora puede sufrir en pleno embarazo. ¿Qué debería hacer en esta situación?, describe los pasos necesarios para solicitar un certificado médico en escenario peligroso laboral en tiempo de gestación, las normas prevén la protección de las trabajadoras reproductivas, y la evaluación inicial de riesgos tiene en cuenta el supuesto de que las servidoras gestantes o lactantes están presentes en el trabajo y están exentas de riesgo, puede dañar a un futuro bebé o impedir su concepción, de ello se puede inferir que el diseño de la empresa exige a los empleadores estar atentos a la exclusión de productos, materiales o condiciones de trabajo que representen riesgos para los trabajadores es también un número de producto, los peligros que se señalan están previstos protegiendo especialmente situaciones de parto reciente o lactar, también revela obligación del empleador de reevaluar el lugar de trabajo si una empleada informa de una gestación. Ley 31051, (2020, 7 de octubre)

Se ha demostrado científicamente que el trabajo pesado tiene consecuencias negativas y presenta riesgos laborales durante la gestación. Manipulación manual de paquetes postura forzada, largo tiempo no puedo tomar un descanso, condiciones de trabajo estresantes, exposición a productos químicos, turno de noche o trabajo por turnos, a pesar de las adaptaciones en el

lugar de trabajo, si el sistema del Seguro Nacional de Salud o el servicio médico de la Asociación de Ayuda Mutua determina que ciertas condiciones de trabajo afectarán negativamente el embarazo o el desarrollo fetal, el empleador puede enviar a la trabajadora a otro trabajo peligroso libertad, como no es posible cambiar a una trabajadora por razones técnicas o por razones incompatibles con el embarazo (siempre previa consulta con la trabajadora y sus representantes sindicales), el empleador puede poner a la trabajadora en custodia temporal del acuerdo de transferencia una situación de suspensión, debido a los riesgos durante el embarazo. Ley 31051, (2020, 7 de octubre)

-Protección contra el despido nulo

Según el artículo 29 es nulo el despido que tenga por asunto: a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, (2021, 9 de noviembre)

-Igualdad salarial

Es la equidad de sueldo y semejanza del haber, no debe existir una remuneración diferente entre hombre y mujer por la labor que realizan diariamente. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, (2021, 9 de noviembre)

CATEGORÍA N° 2 RÉGIMEN CAS DEL SISTEMA LABORAL PERUANO

A) Modelo Laboral Peruano

En cumplimiento del artículo 15-A y de la Disposición Complementaria Única y Final del Decreto Supremo 065-2011-PCM, por el cual se modifican las reglas del Sistema de Contratación de Servicios Públicos, ha elaborado los siguientes documentos: Aplica para trabajadores contratados bajo el modelo CAS a partir del 28 de febrero de 2012, Presidencia del Consejo de Ministros, (2011).

Además expresamente DL-1057 modificado por el suplemento único de reforma de la Ley N° 31131, a partir del día siguiente de su promulgación, la Corte Constitucional dispuso que el régimen de trabajo del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS) Bajo, es posible contratar personal de las siguientes formas: i) indefinidamente o ii) por un período de tiempo por necesidad temporal, confianza y reemplazo. Los servidores de confianza están exentos del alcance de la Ley N° 31131, es decir, no proceden las resoluciones administrativas de servicio indefinido. 3.3 Capacidad presupuestaria para la adjudicación de contratos bajo el sistema CAS en el marco del artículo 5 del D.L. N° 1057, en virtud del Ministerio de Economía y Finanzas, como saben, existe una discusión actual sobre el establecimiento de un contrato de servicio gubernamental (en adelante, CAS) como un sistema de trabajo gubernamental, esta norma modifica el artículo 5 del Decreto 1057, reconoce que un acuerdo de servicio gestionado establece una relación laboral permanente entre el servidor y el país. Decreto Ley N° 31131 (2021, 8 de marzo)

B) Ámbito del CAS

Para solucionar los problemas ocasionados por la proliferación de servicios no personales (SNP) en el sector público, en 2008 se creó un régimen especial de contratos administrativos de servicios (CAS). Se generó un impuesto familiar mediante la contratación de nuevos empleados con el objetivo de ahorrar costes laborales y acceder a un sistema público de empleo más flexible. Sistema Nacional de Pensiones, (2008)

Esto está de acuerdo con el Decreto No. 1057 y sus modificaciones y no está sujeto a leyes basadas en tasas administrativas, regímenes laborales para actividades privadas u otras normas que regulan tasas administrativas especiales y es eventual. Las instituciones públicas con modalidades particulares, posteriormente creando la ley 30057. Sistema Nacional de Pensiones, (2008)

La normativa pasada tuvo por finalidad en determinar un modelo singular para quienes den servicios en las entidades del Estado y los encargados de ejercer facultades y prestación de servicios. Asimismo, la transformación del servicio civil permitirá que las entidades del estado del país alcancen rangos con eficacia y eficiencia, brinden servicios de calidad humana y permitan la integración de las personas. Sistema Nacional de Pensiones, (2008)

C) Fraccionamiento del descanso vacacional

Las trabajadoras CAS pueden solicitar el fraccionamiento del periodo vacacional como mínimo de 7 días calendario. De igual forma, acceder hasta 7

días hábiles (30 días calendario) de su etapa de descanso. TU CONSULTA LABORAL, (2019, 15 de mayo).

D) Licencias

Mediante el Decreto Legislativo N° 1057, se modifica ante Ley N° 29849, las trabajadoras CAS se les atribuye las Licencias con remuneración por maternidad, paternidad, entre otras licencias a las que beneficios los servidores del régimen laboral general. TU CONSULTA LABORAL, (2019, 15 de mayo).

E) Cupón o vale por alimentación

Mediante el Decreto Supremo N° 012-2019-EF se pone en orden el beneficio del bono o cupón por detalle de alimentación llegando a un límite de s/ 25 de trabajo en bien a los servidores CAS que labores después de las 21 horas, realizando la entrega del bono al mes según los disponga la institución. Decreto Supremo N° 012-2019-EF (2019, 20 de enero)

- Contrato CAS

Este es el régimen de contratación administrativa de servicios, en adelante denominado como el régimen. CAS otorga licencias a sus empleados, entre otros derechos literalmente g) Modificado por Decreto N° 1057 Artículo 6, Artículo 2 La Ley N° 29849 obliga a los empleados a: Los servicios incluyen “Maternidad, Paternidad, Otras licencias disponibles para los empleados del sistema Staff general. Es decir, los servidores bajo el régimen CAS cuentan con capacidades adicionales para la facturación. La licencia de maternidad y la

licencia de paternidad no se incluyen en la licencia concedida a la otra. Los sirvientes o empleados están sujetos al régimen laboral general de la empresa (p. sistema bajo el Decreto N° 276 o un sistema para actividades privadas), cualquier acto en contrario será nulo de pleno derecho. Ley N° 29849, (2012, 20 de marzo)

- Permanencia laboral

Además, la Ley N° 31131 que establece que se extingue el contrato servicios de gestión para trabajadores con puestos fijos Indeterminado en varias unidades estatales anti regulado la licencia sin pago por ciertas razones que pueden ser permisibles un servidor bajo el régimen CAS, licencias no pagadas concedidas a servidores en el régimen del CAS debe darse de conformidad con lo regulado por el régimen laboral correspondiente al cuerpo legal (decreto legislativo n° 276 o 728) que aplica el plazo máximo creado para esta licencia. Decreto Ley N° 31131 (2021, 8 de marzo)

Sin embargo, la emergencia sanitaria se prolongó varias veces, por qué no se justifica el despido de empleados, especialmente considerando que podría ocurrir una segunda ola de contagios presencia del virus a nivel mundial, tal como ocurrió en el país Europeos que regresan después de una caída abrupta en las infecciones al ascensor por lo tanto, la propuesta prevista en este proyecto de ley: Prohibición de celebrar contratos de servicios gubernamentales lanzado bajo regulaciones relacionadas con COVID-19, Secretaría de Salud, Essalud, Dirección Regional de Salud, Secretaría de Salud Policía Militar y Sanitaria del Perú. Decreto Ley N° 31131 (2021, 8 de marzo)

- Supresión de normas

Perú Ley N° 31131, eliminar el Sistema Administrativo de Contratación de Servicios (CAS) en el sector público, la publicación lleva las firmas de Mirta Vázquez, Presidenta del Congreso, y Luis Roel, Segundo Vicepresidente del Congreso, la presente ley tiene por objeto incluir un régimen laboral para los trabajadores del Decreto Legislativo 728 que ocupen puestos permanentes en diversas dependencias del Estado al amparo del Decreto Legislativo 1057 (CAS), en los organismos públicos cuyas reglas de funcionamiento corresponden exclusivamente a las reglas del DL 276, la incorporación se realiza con relación a esta regla, con base en antecedentes administrativos y salario de los servidores públicos. Decreto Ley N° 31131 (2021, 8 de marzo)

Para ser incluidos en el régimen del trabajo las normas establecen que los trabajadores empleados bajo el régimen CAS deben tener un puesto permanente a partir de la vigencia de la ley, también el contrato tiene una vigencia por 24 meses consecutivos, estos plazos se computan a partir de la fecha de promulgación de la ley, además, un proceso de selección pública o términos y condiciones para servicios no personales y posterior admisión a las instalaciones bajo el acuerdo CAS. Decreto Ley N° 31131 (2021, 8 de marzo)

ENFOQUE CONCEPTUAL

- Remuneración

Los trabajadores tienen derecho al salario, sea justo en la prestación de servicios físicos siendo uno de los elementos esenciales de un trabajo que se

puede realizar unidos por un solo concepto o por varios, considerando la ley desde correcciones básicas hasta correcciones complejas con múltiples componentes conceptos supletorios y complementarios que establezca la ley y/o acuerdo laboral. Informes-publicaciones, (2022, 31 de enero)

- Gratificación

Aunque estos no representan el concepto de recompensa, los derechos de los trabajadores especialmente reconocidos son liberal, a veces no considerado. Congreso de la República del Perú, (2022, 30 de junio)

- Vacaciones

A 30 días de descanso pagados por año mientras trabajan a tiempo completo, y se les pagará tres veces su salario si se les niega el derecho a vacaciones. Lp Derecho, (2022, 16 de febrero)

- Compensación por tiempo de servicios

No hay acuerdo sobre esto, la naturaleza jurídica de la remuneración por antigüedad Para unos es un beneficio, para otros es una compensación diferida y nada embargado por ley, necesidad de entender el artículo 2 del Decreto N° 650 Al igual que el seguro de desempleo, preparándose para lo inesperado, trabajadores y sus familias, cuando los trabajadores están desempleados y ya no pueden recibir beneficios recompensas mensuales. TU CONSULTA LABORAL, (2022, 04 de mayo).

- Estabilidad laboral

Personal de planes de pensiones privados, una persona indeterminada tiene derecho a la estabilidad, superando así las dificultades. El período de prueba de 3 meses no se puede cambiar.

- Suspensión del contrato de trabajo

Las obligaciones de desempeño del empleado se suspenden temporalmente; empleadores que paguen indemnizaciones sin terminar la relación laboral (Artículo 11 de la Ley Citada), en este caso una cesación total. También se considerará parada incompleta si el trabajador no lo hace. Si estamos obligados

a proporcionar servicios debido a ciertas circunstancias. No se cumple la consideración efectiva del trabajo. Resolución Directoral General N°/6-2013-MTPE/2/14 (2013, 20 de marzo)

- Extinción del contrato de trabajo

Casos prescritos por la ley por muerte de una persona (artículo 16) empleado o empleador, si este último es una persona física. Informe 001544-2021-Servir-GPGSC (2021, 13 de octubre)

- Gestación

El período desde la concepción hasta el parto, generalmente son 9 meses. Ley 30367 (2015, 24 de noviembre)

- Riesgo maternal

En perinatología, o medicina materno-fetal, el riesgo se evalúa en términos de daño específico a la madre y al niño en lugar de la probabilidad de daño a una persona. Ley 31051 (2020, 7 de octubre)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El trabajo de investigación es de tipo básica, teniendo un enfoque cualitativo, indican Hernández, Fernández & Baptista (2014) aplicando la entrevista.

3.1.2 Diseño de investigación

Señalan Hernández, Fernández & Baptista (2014) que es un diseño no experimental al no ser manipulada las categorías, entonces es no experimental,

es necesario visualizar los gestos de las personas entrevistadas, dicho de otra manera la percepción de la observación para el análisis, este trabajo tiene el diseño no experimental de manera transversal y descriptivo, es por eso en la acumulación actual de la obtención de información para su adecuada interpretación por medio de las respuestas de entrevistados seleccionados.

3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Indican Hernández, Fernández & Baptista (2014) en ese sentido nos dicen que las categorías se desajustan en subcategorías.

TÍTULO: Los derechos laborales de trabajadoras embarazadas y bajo el régimen CAS del sistema laboral peruano.

CATEGORÍA	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	SUBCATEGORÍAS	ESCALA DE MEDICIÓN
Derechos laborales de trabajadoras	Mosilot Laura, (2018) en su tesis de grado titulada “La indemnización por discriminación durante el período de prueba de la mujer gestante” indica. El propósito de este estudio fue establecer un límite a las opciones del empleador para terminar la relación laboral de las mujeres embarazadas.	La exclusión no solo es una barrera para el desarrollo profesional, sino también se puede decir que es una barrera de acceso al mercado laboral ya que se encuentran en edad fértil. Se aplicará la entrevista A través de las subcategorías se estructura las preguntas de la entrevista	-Lactancia -Descanso anterior y posterior por parto -Riesgo de gestación -Derecho Internacional del Trabajo -Derecho al trabajo femenino -Protección contra el despido nulo -Igualdad salarial -Contrato CAS -Permanencia laboral	Nominal
Régimen CAS	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021) señala que en el art. 4 de la ley 31131, los contratos CAS son ideterminados sin embargo serán cesados por motivo justificado.	En las entidades privadas y estatales no cumplen con las reglas que indican el contrato ni los anexos señalados en ella.	-Supresión de normas -Modelo Laboral Peruano -Ámbito del CAS -fraccionamiento del descanso Vacacional -Licencias -Cupón o vale por alimentación -Protección frente al despido arbitrario -Liquidación de beneficios	Nominal

3.3 Escenario de estudio

En el escenario actual, al referirse al escenario de análisis y/o investigación, señalar que este consiste en el municipio de Moyobamba, Estado de San Martín.

3.4 Participantes

El esquema de personal jurídico del CAS, es el más importante. , 02 jueces Laborales, 05 Abogados Laboralistas.

Considerando que existen diferencias en derechos laborales para servidores municipales en Independencia. Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiestan que el alcance de la investigación es el conjunto de personas involucradas en investigaciones o temas que muchos investigadores quisieran interpretar e investigar dos funcionario de la Ciudad Moyobamba, quien ha sido reclutado mediante reclutamiento abierto y ha ocupado diversos cargos en la institución. Además, entre otros realizan el mismo servicio.

3.5 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

- Revisión Bibliográfica: Es de vital importancia para el trabajo de investigación, con los criterios determinados de los diferentes autores de artículos, tesis, etc.
- La Observación: Proporcionará al bachiller de la investigación el debido impacto de las características que se pueden ver y plasmar en la entrevista debida.
- La entrevista: Se ejecutará mediante el uso de la plantilla determinada.

Instrumentos

- Libreta de campo: Es el objetivo primordial donde se anotará cualquier circunstancia que nos pueda parecer importante con lo referente a la investigación.
- Guía de Observación: Se debe elaborar las subcategorías ello permitirá la corroboración del estudio.
- Guía de Entrevista: es la visualización de los movimientos de cada entrevista al contestar cada pregunta de la entrevista reflejando su actuar.

Validadores de los instrumentos		
Nombre	Profesión	Calificación
Luis A. Carlín Marres	Abogado	Válido
Yuri M. Achaya Cusihuallpa	Abogado	Válido
Karina V. Chuquizutta Benavides	Abogada	Válido

3.6 Procedimientos

Debemos aclarar que mediante el proceso de mostrar las preguntas a los entrevistados se les debe comunicar que pueden ser realizables de forma presencial o virtual donde los participantes elegidos en este trabajo de estudio, recogiendo las soluciones de cada documento para su respectivo análisis de criterios.

3.7 Rigor científico

Mencionare que a través del rigor científico será más confiable la veracidad del trabajo de investigación para dar mayor credibilidad a los

participantes seleccionados, que se sientan seguros de su no divulgación en las respuestas ejecutadas.

3.8 Método de análisis de datos

En este estudio de investigación se utilizó la sinopsis del escrito, con la finalidad de sintetizar adecuadamente las fuentes aceptadas y acreditadas distribuyendo las categorías y subcategorías fue inevitable aplicar los métodos de argumento, entendimiento, semejante y el de confrontación.

3.9 Aspectos éticos

Las personas escogidos deben contribuir con el permiso por intermedio de una nota escrita, para asegurar que les puede entrevistar y en ese sentido agregar la recolección de los datos resueltos.

Según Carlessi Hugo, Reyes Carlos y Mejía Katia (2018), el permiso instruido es el inicio ético relacionado con la investigación donde, en el proceso de la evolución del estudio, se han citado directa e indirectamente los bienes de cada fundador, se mencionarán en la bibliografía honores, libros, revistas, tesis y artículos.

Anonimato: Es indagación recopilada corresponderá a la autenticidad y le permitirá comprobar la veracidad. Además, la investigación se analizará utilizando un programa anti plagio con singular fin de sostener el estudio.

Beneficencia: El inicio del bienestar tiene sus raíces en un compromiso ético de beneficiar a los demás a través del trato justo y equitativo de muchas de las decisiones que toman las personas, protegiéndolas así de daños y asegurando la comodidad de cada una de ellas.

No maleficencia: La no malicia se refiere al hecho de que “ante todo, no hacer daño” significa que para los individuos que carecen de inclinación de participar en una investigación, por ello, es necesario considerar respetar lo que la otra persona tiene determinado, todavía contiene cosas positivas o respuesta

negativa. Es muy importante mencionar que muchas personas desacatan el esfuerzo del estudio. Lo importante saber que relevancia puede tener dicha investigación, y al mismo tiempo está dirigida a la sociedad en su conjunto, no solo para un beneficio o solo para los afectados. , de lo contrario, deberían ser todos sin excepción.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Descripción de los resultados

Puedo mencionar que expresaré, posteriormente haré el análisis y por último la sustentación de los resultados recabados del trabajo de estudio con la utilización de los instrumentos aplicados en la guía de los expertos a entrevistar, agregando las teorías respectivas y el apoyo de algunas tesis referenciadas.

El instrumentos de las entrevistas han sido con la validación de los personajes que dominan la materia de estudio, siendo siete los indicados para se realice la entrevista a cada uno de ellos, lo cual mediante a la solución de las preguntas se dio para la comprobación el análisis y el conocimientos de los expertos.

RESULTADO DE LA GUÍA DE ENTREVISTA

OBJETIVO GENERAL

Determinar los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas que se vulneraria con el régimen CAS del sistema laboral peruano

1. ¿Cuál es su postura respecto a los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas que se vulneraria con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Explique:

Ojeda (2022) es un hecho doloroso para los empleados porque no todos sus servicios de empleo están acreditados, por lo que no estoy de acuerdo con esta ley.

Muñoz (2022) Esta es una penosa realidad para los trabajadores ya que no todos sus servicios de contratación están certificados, por lo que no estoy de acuerdo con esta ley.

Vargas (2022) Es un escenario lamentable para los empleados, porque no todas sus servicios están certificados, por lo que no estoy de acuerdo con esta ley.

La Rosa (2022) Son escenarios que se ven a diario en diferentes instituciones, vulnerando bajo este sistema CAS, y no estoy de acuerdo con este sistema laboral.

Vargas (2022) Que les trata como quieren, vulnerando sus derechos por más que estén especificados, incurriendo las entidades en eludir sus responsabilidades.

Flores (2022) Tratándolos como les plazca, violando sus derechos sin importar cómo se definan y haciendo que las organizaciones retrocedan en sus responsabilidades.

Velarde (2022) Los trata como les gusta, violando sus derechos por muy específicamente regulados que estén, obligando a las entidades a eludir sus responsabilidades.

**2. ¿Qué derechos laborales de las trabajadoras embarazadas conoce usted que se vulneraría por medio del régimen CAS del sistema laboral peruano?
Responda: si, no, ¿Por qué?**

Ojeda (2022) Sí, se vulneran los principios de igualdad y dignidad de los trabajadores en el ejercicio del trabajo, ya que el contrato que firma el trabajador es temporal.

Muñoz (2022) Sí, se vulneran los principios de igualdad y dignidad de los trabajadores al realizar el trabajo, porque el contrato que firma el trabajador es temporal.

Vargas (2022) Sí, dado que los contratos que firman los trabajadores son temporales, vulnera los principios de igualdad y respeto a los trabajadores en el ámbito laboral.

La Rosa (2022) Sí, los contratos que firman los trabajadores son temporales y por tanto vulneran los principios de igualdad y dignidad de los trabajadores en el desempeño de su trabajo.

Vargas (2022) Si, son vulnerados, atropellando los derechos de todos los trabajadores en actividad, no existiendo una equidad paralela con el empleado estable y así mismo a su propia dignidad.

Flores (2022) Sí, se están vulnerando, pisoteando los derechos de todo trabajador en activo, desconociendo los mismos que un trabajador estable, y pisoteando su propia dignidad.

Velarde (2022) Sí, se vulneran, se pisotean los derechos de todos los trabajadores en activo, no hay igualdad con los trabajadores sedentarios y su dignidad.

3. Desde su perspectiva ¿Qué opinión tiene usted acerca de los derechos laborales o llamados también “derechos del trabajo”? Explique:

Ojeda (2022) En mi opinión, todo trabajador tiene los derechos laborales garantizados por la constitución y el MTPE y su filial Sunafil, que tienen normas que rigen las obligaciones de cada empleador con los trabajadores.

Muñoz (2022) En mi opinión, todo servidor tiene derecho constitucional al trabajo, y el MTPE y su afiliada Sunafil tienen disposiciones que rigen las obligaciones de cada empleador con sus empleados.

Vargas (2022) Me parece que todo trabajador tiene derecho al trabajo, que está garantizado por la constitución y el MTPE y su filial Sunafil, que define los deberes de todo empleador hacia el trabajador.

La Rosa (2022) En mi opinión, todos los trabajadores tienen derechos laborales garantizados por la Constitución y por el MTPE y su filial Sunafil.

Vargas (2022) Según mi opinión y experiencia, la masa trabajadora tiene derechos ya establecidos bajo la mirada de la Carta Magna de nuestro país, dejándolos al MTPE y Sunafil.

Flores (2022) En mi opinión y experiencia, las masas trabajadoras ya cuentan con una legislación establecida bajo la Carta Magna de nuestro país, dejada al MTPE ya la Sunafil.

Velarde (2022) A mi modo de ver y mi experiencia, los grupos de trabajadoras ya tienen derechos establecidos bajo los ojos de la Constitución para nuestro país, y dejados al MTPE ya la Sunafil.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Explicar los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas que se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano.

4. ¿Considera usted que los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas se vulneraran con el régimen CAS del sistema peruano?
Responda: si, no, ¿Por qué?

Ojeda (2022) En mi opinión, si se vulneran los derechos de los trabajadores por no cumplir los plazos, se vulneran principalmente por accidentes personales, porque hay dos grupos de trabajadores en el estado, uno pertenece al régimen laboral y debe gozar de todos los derechos reconocidos por la Constitución y las normas éticas, como el empleo estable y otro grupo de empleados, luego incorporados al estado, por la existencia de relaciones de trabajo, no gozan de ningún derecho laboral, ni siquiera de los derechos más importantes, tales como: trabajar horarios, horas máximas de trabajo y vacaciones, recreación.

Muñoz (2022) En mi opinión, si se vulneran los derechos de los trabajadores por no estar a tiempo, se vulneran principalmente por accidentes personales, porque en el país hay dos grupos de trabajadores, uno de los cuales pertenece al sistema laboral. Debe disfrutar de todos los derechos reconocidos en la Constitución y normas éticas, como el empleo estable y otro grupo de empleados, que luego fueron incorporados al estado, por la existencia de relaciones de derechos civiles, no son titulares de ningún derecho laboral, ni siquiera de los derechos más importantes tales como: jornada laboral, jornada máxima de trabajo y vacaciones, tiempo libre.

Vargas (2022) Según mi concepto, si se perjudican los derechos de los servidores porque no se completan a tiempo, es principalmente por accidentes, porque hay dos tipos de servidores en el país, uno pertenece al sistema laboral y debe gozar de todos sus derechos aceptados por la existencia de normas constitucionales y reglamentos, como el trabajo estable y otro grupo de trabajadores, que luego fue incluido en el Estado, estas relaciones laborales, no tenían ningún derecho laboral, ni siquiera los derechos más básicos, por ejemplo: a Jornada laboral, Jornada laboral máxima y las vacaciones.

La Rosa (2022) En mi opinión, cuando se vulneran los derechos de los trabajadores por no cumplir con los plazos, en su mayoría se vulneran por accidentes personales. Debido a que existen dos grupos de trabajadores en el

estado, uno pertenece al régimen laboral y debe gozar de todos los derechos que otorgan los trabajadores. Si posteriormente se incorporaran a los estados códigos constitucionales y éticos como el empleo permanente y otro tipo de trabajadores, estos no gozarían de los derechos de los trabajadores en virtud de la existencia de una relación laboral, e incluso de los derechos más importantes como los derechos laborales. No disfrutar Ejemplos: horario de trabajo, horas máximas de trabajo y vacaciones, descansos.

Vargas (2022) Sí, porque los servidores en las instituciones deben ser un solo grupo con los mismos beneficios, pero la realidad es otra, por el simple hecho de pertenecer al régimen CAS, se le debe exonerar de derechos ganados.

Flores (2022) Sí, ya que los servidores de las entidades deberían ser un grupo con los mismos intereses, pero la realidad es otra, por el hecho de pertenecer únicamente al modo CAS, deberían estar exentos de los derechos adquiridos.

Velarde (2022) Sí, porque los servidores de las entidades deberían ser un grupo con los mismos intereses, pero los hechos son otros, porque en modo CAS deben estar exceptuados de los beneficios adquiridos.

5. ¿Considera usted que no serán nulos los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Enuncie:

Ojeda (2022) En mi opinión, creo que no se abolirán en parte porque tienen sindicatos y derecho de huelga. Las empleadas bajo el sistema CAS tienen derecho a 98 días de licencia durante los períodos prenatal (49 días) y posparto (49 días). Y como derecho adicional, tienen derecho a dejar de amamantar hasta que el niño cumpla un año.

Muñoz (2022) En mi opinión, creo que no se cancelarán en parte porque tienen sindicatos y tienen derecho a la huelga. Las empleadas de CAS tienen derecho

a 98 días de licencia durante el período prenatal (49 días) y posparto (49 días). Como derecho adicional, tienen derecho a dejar de amamantar hasta que el niño cumpla un año de edad.

Vargas (2022) Según mi parecer, no creo que se cancelen, en parte porque tienen un sindicato que los ampara. Los trabajadores del sistema CAS tienen derecho hoy en día a 98 días de licencia en el período prenatal (49 días) y postnatal (49 días). Además tienen derecho de seguir lactando hasta que el niño cumpla un año.

La Rosa (2022) En mi opinión, no se rescindirán en parte por los gremios y el derecho al paro. Los empleados de CAS tienen derecho a 98 días de licencia antes y después (49 días). Además, tiene el derecho de amamantar hasta que el hijo cumpla un año.

Vargas (2022) Según mi criterio, en la totalidad es imposible pensar que serán eliminados las exoneraciones al trabajador, hoy por hoy, se ha podido comprobar que los beneficios que tienen los estables no los tienen los servidores CAS.

Flores (2022) Bajo mi criterio es imposible pensar que se cancelará la recuperación del empleado, actualmente el servidor CAS no tiene las ventajas que tiene un servidor estable.

Velarde (2022) Bajo mis estándares es absolutamente imposible pensar que se va a cancelar la exención de los trabajadores, hoy se ha comprobado que los beneficios que tiene el estable, no cuentan con el servidor CAS.

6. ¿Considera usted que la falta de información de los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Ojeda (2022) sí, porque la falta de información beneficia a la empresa cuando es posible obtener y confiar en fuentes confiables para su beneficio, sin tener en cuenta los intereses de los empleados que se ven perjudicados.

Muñoz (2022) Sí, porque la falta de información beneficia a una empresa cuando puede reunir fuentes confiables y confiar en ellas para su propio beneficio, sin considerar los intereses de los empleados vulnerables.

Vargas (2022) Sí, porque la ausencia de información favorece únicamente a la empresa si es posible obtener y confiar en una fuente confiable para su propia utilidad, independientemente de los intereses del empleado lesionado.

La Rosa (2022) Sí, Porque la falta de información beneficia a la empresa cuando se obtiene rentablemente una fuente confiable y en la que se puede confiar sin considerar los intereses del empleado vulnerado.

Vargas (2022) Sí, estoy de acuerdo que la desinformación y la falta de conocimiento a sus derechos laborales son los impedimentos a que todo trabajador sepa que beneficios tiene realmente.

Flores (2022) Sí, estoy de acuerdo en que la desinformación y el desconocimiento sobre sus derechos laborales dificultan que los trabajadores sepan qué derechos les corresponden realmente.

Velarde (2022) Sí, porque con la desinformación y el desconocimiento de sus derechos laborales son barreras para que todos los trabajadores sepan de que beneficios disfrutan realmente.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas que se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano.

7. ¿Qué problemas en los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Explique:

Ojeda (2022) Básicamente, la continuidad del trabajo, creando un sentimiento de inestabilidad entre los empleados, vulnera los derechos, principios de igualdad y dignidad.

Muñoz (2022) Los problemas son la continuación del trabajo, creando un sentimiento de inestabilidad entre los empleados, viola los derechos y principios de igualdad y dignidad.

Vargas (2022) Fundamentalmente, la constancia laboral se inicia un sentimiento de inestabilidad en los empleados, lo que vulnera los principios de derechos, igualdad y dignidad.

La Rosa (2022) Fundamentalmente, cualquier continuación del trabajo que haga que los empleados se sientan inseguros viola los principios de derechos, igualdad y dignidad.

Vargas (2022) En el tiempo se puede observar que dentro de los derechos laborales desamparados se encuentra el del inicio a la igualdad y a su dignidad, no puede ser avasallada.

Flores (2022) Con el tiempo, quedó claro que dentro de los límites de la renuncia a los derechos de los trabajadores estaba el comienzo de una igualdad y una dignidad insuperables.

Velarde (2022) Con el tiempo, se puede ver en la obra que el derecho a renunciar al mismo es el principio de la igualdad y la dignidad, que no se pueden subyugar.

8. En su opinión ¿Considera que la práctica de los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Ojeda (2022) Sí, porque estamos debilitando el sistema de trabajo del Perú, desestabilizando a los trabajadores.

Muñoz (2022) Sí, porque que la práctica de los derechos laborales está debilitando el sistema laboral en el Perú, desestabilizando a los trabajadores.

Vargas (2022) Sí, porque socava el sistema laboral peruano y desestabiliza a los trabajadores.

La Rosa (2022) Sí, porque al debilitar el procedimiento laboral peruano a la inestabilidad, creando así inseguridad a los trabajadores.

Vargas (2022) Sí, porque en el tiempo se deja de proteger y es ahí donde se debilita la parte laboral en el Perú, creando zozobra en los servidores laborales.

Flores (2022) Sí, porque la seguridad deja de funcionar de vez en cuando, y ahí es donde se está debilitando el departamento de trabajo en Perú, lo cual es preocupante para los trabajadores.

Velarde (2022) Sí, porque con el tiempo se acaba la protección y ahí es cuando el grupo laboral decae, causando preocupación entre los servidores de los trabajadores.

9. Desde su perspectiva y experiencia ¿Cree usted que los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Enuncie:

Ojeda (2022) A mi modo de ver y experiencia, si se vulneran los derechos laborales de los trabajadores, y esto está ocurriendo ahora en su aplicación en el sistema laboral peruano.

Muñoz (2022) En mi opinión y en mi experiencia, si se vulneran los derechos de los trabajadores, está ocurriendo por medio de su aplicación en el sistema laboral peruano.

Vargas (2022) En mi opinión y experiencia, los derechos laborales de los trabajadores han sido vulnerados y esto está ocurriendo actualmente en la aplicación en el sistema laboral peruano.

La Rosa (2022) En mi opinión y experiencia, los derechos laborales de los trabajadores han sido vulnerados y esto está ocurriendo actualmente en la aplicación en el régimen laboral peruano.

Vargas (2022) Se puede afirmar que desde una mirada abierta, la masa laboral se siente insatisfecha, con este escenario laboral inadecuado, perdiendo simultáneamente su estabilidad.

Flores (2022) Se puede argumentar que, desde una perspectiva de mente abierta, la fuerza laboral se siente insatisfecha con este escenario de trabajo inadecuado mientras pierde estabilidad.

Velarde (2022) Se puede decir que desde una perspectiva abierta, la fuerza laboral se siente insatisfecha con el escenario de trabajo desfavorable y al mismo tiempo pierde su estabilidad laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas con el régimen CAS del sistema laboral peruano.

10. ¿Considera usted que los derechos esenciales de la madre subrogada son regulados con el contrato de mujer asistida en sistema jurídico peruano? Entonces

Ojeda (2022) Considero que se vulneran los derechos laborales de las empleadas embarazadas porque no tienen derecho a prestaciones prenatales y postnatales. A veces, estos beneficios ni siquiera se ofrecen.

Muñoz (2022) Considero que se están vulnerando los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas porque no tienen derecho a prestaciones antes y después del parto. A veces, estos beneficios no se ofrecen.

Vargas (2022) Considero que se violan los derechos de los trabajadores porque las trabajadoras embarazadas no tienen derecho a los beneficios prenatales y posnatales. Es posible que estos beneficios no siempre estén disponibles.

La Rosa (2022) Considero que se desamparan los derechos de las servidoras porque las trabajadoras en gestación carecen de derecho a los beneficios prenatales y posnatales. Es posible que estos beneficios no siempre estén disponibles.

Vargas (2022) Considero que el abuso es constante, y por carecer un desconocimiento de sus derechos se comete atropello con las servidoras en gestación, por más que este tipificado en la Constitución de nuestro país.

Flores (2022) Yo creo que los abusos son permanentes, y sin conocer sus derechos, hay abusos a las trabajadoras durante el embarazo, a pesar de que está consagrado en la constitución de nuestro país.

Velarde (2022) Creo que las violaciones de las trabajadoras embarazadas continúan, y por falta de comprensión de sus derechos, se han cometido

violaciones contra quienes sirven en la construcción, aunque esté consagrado en la constitución de nuestro país.

11. ¿Considera usted que los derechos laborales se aplican en las trabajadoras embarazadas dentro del sistema laboral peruano? Explique:

Ojeda (2022) Corresponde a la dirección de la empresa y a la comprensión de los derechos laborales de los trabajadores.

Muñoz (2022) Todo depende de la dirección de la empresa y la comprensión de los derechos de los trabajadores para los trabajadores.

Vargas (2022) Esto está en línea con el manejo de la empresa y la comprensión de los derechos de los trabajadores.

La Rosa (2022) Una gran parte de la población de trabajadoras en pleno embarazo no se les brinda lo que se estipula en el régimen laboral peruano.

Vargas (2022) Desde mi óptica, muy rara vez los beneficios son adquiridos por las trabajadoras embarazadas, ante el temor de perder el trabajo no denuncian estos hechos.

Flores (2022) En mi opinión, las empleadas embarazadas muy rara vez reciben beneficios y no denuncian estos hechos por temor a perder sus puestos de trabajo.

Velarde (2022) En mi opinión, rara vez se otorgan beneficios a las trabajadoras embarazadas, quienes no denuncian estos hechos por temor a perder su trabajo.

12. ¿Considera usted que es injusto el despido laboral de las trabajadoras embarazadas dentro del sistema jurídico peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Ojeda (2022) Absolutamente, el sistema no los protege en su totalidad, y el desconocimiento de sus derechos los pone en mayor riesgo de ser tratados injustamente.

Muñoz (2022) Es muy probable que el sistema no les brinde una protección total y el desconocimiento de sus derechos los pone aún más en riesgo de recibir un trato injusto.

Vargas (2022) De hecho, el sistema no los ampara por completo y, si desconocen sus derechos, corren una superior inseguridad de ser confabulados injustamente.

La Rosa (2022) De hecho, el sistema no las ampara por completo y, si desconocen sus derechos, con mayor razón serán vulneradas.

Vargas (2022) Sí, porque la masa trabajadora de mujeres gestantes no debe estar supeditadas a condiciones, a crearles miedo si ellas proceden judicialmente ante trato injusto, al ser despedidas se les está vulnerando su capacidad de derecho.

Flores (2022) Sí, por la cantidad de mujeres embarazadas que trabajan no deberían estar sujetas a condiciones atroces, si acuden a los tribunales enfrentando un trato injusto, ser despedidas es una violación de su capacidad legal.

Velarde (2022) Sí, porque el gran número de trabajadores es de mujeres embarazadas, no deben estar sujetas a condiciones, lo que genera temor si tienen un juicio por trato injusto, son despedidas desprotegiendo su capacidad jurídica.

V. DISCUSIÓN

OBJETIVO GENERAL

Determinar los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas que se vulneraría con el régimen CAS del sistema laboral peruano.

Los entrevistados Ojeda, Muñoz, Vargas, La Rosa, Vargas, Flores y Velarde contestaron en su debido momento, que en diferentes escenarios dentro de las instituciones laborales se vulnera por mencionar algunos, a los derechos de lactancia, de no aceptar al retorno laboral de la trabajadora después del tiempo de descanso por alumbramiento. Así mismo es notorio que por medio de la contratación CAS se vulnera los principios elementales como la dignidad e igualdad en el quehacer laboral, en ese sentido existen entidades que protejan al trabajador (MTPE, SUNAFIL).

Además relacionándolo con los antecedentes nacionales lo haremos con la tesis de Mosilot Laura, (2018) en su tesis de grado titulada “LA INDEMNIZACIÓN POR DISCRIMINACIÓN DURANTE EL PERÍODO DE PRUEBA DE LA MUJER GESTANTE” indicando en su primera conclusión Proporciona restricciones sobre el derecho de los empleadores a finiquitar durante el momento de prueba laboral con la entidad legal, considerando que las instituciones no pueden obstaculizar los derechos básicos de sus servidores y con mayor razón a las que se encuentran embarazadas ante el lapso de prueba, desconociendo que existen organizaciones internacionales que velan el amparado que en algunas oportunidades incurren en nuestro país, además en los instantes que se vulneren estos derechos legítimos en defensa de las trabajadoras en gestación.

Las servidoras tienen una defensa especialmente de ámbito extranjera en lo concerniente al trabajo, agregando que por su situación de gestante al emplear le irrelevante ese escenario vulnerado.

En el código de nuestro país, se tiene ausentismo, no se actúa como debe ser, quebrantando su trabajo a la trabajadora embarazada, ese perjuicio es necesario el beneficio de una indemnización económica.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Explicar los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas que se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano.

Los entrevistados Ojeda, Muñoz, Vargas, La Rosa, Vargas, Flores y Velarde respondieron en un inicio, al vulnerar los derechos de los trabajadores por no cumplir con los plazos, en su mayoría se vulneran por accidentes personales. Debido a que existen dos grupos de trabajadores en el estado, uno los que pertenecen al régimen laboral y gozan de todos los derechos que otorgan a los trabajadores. Si posteriormente se incorporarían al Estado el derecho constitucional y el ético sería el empleo permanente en cambio el otro tipo de trabajadores, no gozarían de los derechos de los trabajadores en virtud de la existencia de una relación laboral, e incluso de los derechos más importantes como los derechos laborales. Ejemplos: horario de trabajo, horas máximas de trabajo y vacaciones, descansos.

En cuanto a los sindicatos no claudicará si se cerrará los gremios, teniendo derecho a los paros planteados, las trabajadoras de CAS tiene el beneficio de 98 días totales pudiendo ser 49 días antes y 49 días posteriores al parto, además de lactar por el período de un año que cumpla el bebé.

En vista de que la falta de información crea en las trabajadoras incertidumbre y desconocimiento de sus derechos.

En relación con la tesis de Jara & Zavaleta (2020) en su estudio de tesis de grado denominada "EFICACIA DE LA PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO NULO DE TRABAJADORAS GESTANTES EN EL PERIODO 2015-2019, TRUJILLO señalando en sus conclusiones que la trabajadora gestante disfruta de beneficios especiales apoyados por medio de la parte jurídica internacional y peruana, aunque varias instituciones debilitan esta reglamentación quedando debilitada además de la desatención hacia masa trabajadora en embarazo, sintiendo impotente por el actuar del empleador que recurre en abonar una taza

de multa o llevar a cabo una conciliación para abonarle una reparación económica a cambio de no aceptar los beneficios a sus servidoras.

La empleada embarazada aunque este amparada por el Estado y la parte legal, prosigue la vulneración en el aspecto laboral, con los sucesos anteriores se puede observar que sigue cometiéndose abusos por parte de nuestros magistrados.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Identificar los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas que se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano.

Los entrevistados Ojeda, Muñoz, Vargas, La Rosa, Vargas, Flores y Velarde respondieron desde un inicio, que cualquier continuación del trabajo que haga que los empleados se sentirán inseguros debilitando los principios de derechos, igualdad y el de dignidad.

En cuanto al perjuicio del método del trabajo peruano creando zozobra e inconstancia al servidor laboral y todo es ocasionado por la aplicación en el sistema CAS.

En relación con la tesis de HUANAYQUE (2018) en su tesis de grado titulada "ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS INTERPRETATIVOS DEL DESPIDO", señala en sus conclusiones que las trabajadoras discriminadas de manera indirecta se manifiestan algunas reglamentaciones legales, políticas y acciones del empleador con cualidades supuestamente neutrales seguido de consecuencias negativas para grupos específicos sin motivos fundados, predominando su potencial laboral con el único fin de seguir en su fuente de trabajo con miras a un desarrollo, o tal vez otra manera sería al pago remunerado injusto por debajo de lo establecido ello sería la discriminación.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Analizar los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas con el régimen CAS del sistema laboral peruano.

Los entrevistados Ojeda, Muñoz, Vargas, La Rosa, Vargas, Flores y Velarde respondieron desde un principio, que se debilitan los derechos de las servidoras porque las fortalezas de las trabajadoras en gestación son ausentes del derecho a los beneficios prenatales y posnatales. Siendo posible que estos aprovechamientos no siempre estén a disposición.

Igualmente una considerable porción de la comunidad laboral y en plena gestación no se les da lo que está tipificado en el sistema laboral peruano.

Y en ese sentido el régimen laboral no las apoya, las desprotege en su totalidad y si ignoran sus derechos, con mayor motivo serán transgredidas.

En relación con la tesis de Astudillo & Becerra (2021) en su tesis de grado denominada PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO DE TRABAJADORA EMBARAZADA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA AÑO 2019, indican en sus conclusiones que el despido hacia las servidoras por causal de gestación es anulado, trayendo como efecto la manifestación judicial de la destitución laboral, ameritando una indemnización económica y reposición al trabajo donde se desempeñaba.

En relación con la reglamentación legal, se le ofrecerá un trato muy especial, protegiendo a las servidoras en gestación y en todo momento no tolerando la vulneración a los derechos de la gestante e igualmente a su evolución de futura madre, y no permitiendo al despido injusto e indiscriminado.

Toda trabajadora que se encuentre en las circunstancias de la etapa de lactancia, deben ser protegidas para su propia salud y la de su familia, y es necesario brindar el tiempo para la recuperación antes y después del parto y del bebé.

VI. CONCLUSIONES

Por medio del análisis efectuado a todos a toda la información recolectada, se logró obtener un cumulo de conocimiento con relación a mi objetivo general y los objetivos específicos llegando a las conclusiones que expondré en adelante.

Primera: Planteando el Objetivo General que es: “Determinar los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas que se vulneraria con el régimen CAS del sistema laboral peruano. Analizando el texto se determinó que se vulneraron los derechos laborales por ser un hecho doloroso para las empleadas porque no todos sus servicios de empleo están acreditados, por lo que no están de acuerdo con esta ley. Este escenario se observa en muchas entidades de trabajo donde se les vulnera a sus empleados los derechos que les corresponden, las entidades eluden su grado de responsabilidad, además los contratos que firman los trabajadores son temporales, se vulneraron los principios de igualdad no existiendo una equidad paralela con el empleado estable y así mismo a su propia dignidad, todo trabajador tiene los derechos laborales garantizados por la constitución y el MTPE y su filial Sunafil, que tienen normas que rigen las obligaciones de cada empleador con los trabajadores.

Segunda: En contestación a mi Objetivo Específico 1 que es “Explicar los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas que se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano. Analizando el texto se explicó que se vulneraron los derechos de las trabajadoras por no cumplir con los plazos, en su mayoría se vulneran por accidentes personales. Debido a que existen dos grupos de trabajadores en el estado, uno pertenece al régimen laboral y debe gozar de todos los derechos que otorgan los trabajadores. Si posteriormente se incorporaran a los estados códigos constitucionales y éticos como el empleo permanente y otro tipo de trabajadores, estos no gozarían de los derechos de los trabajadores en virtud de la existencia de una relación laboral, e incluso de los derechos más importantes como los derechos laborales. No disfrutar Ejemplos: horario de trabajo, horas máximas de trabajo y vacaciones,

descansos, además Bajo los estándares es absolutamente imposible pensar que se va a cancelar la exención de los trabajadores, hoy se ha comprobado que los beneficios que tiene el Estado, no cuentan con el servidor CAS, a veces sucede porque la falta de información beneficia a la empresa cuando es posible obtener y confiar en fuentes confiables para su beneficio, sin tener en cuenta los intereses de los empleados que se ven perjudicados.

Tercera: En respuesta a mi Objetivo Específico 2 dice “Identificar los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas que se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano. Analizando el contenido del texto se identificó las vulneraciones de los derechos laborales, fundamentalmente, la constancia laboral se inicia un sentimiento de inestabilidad en los empleados, lo que vulnera los principios de derechos, igualdad y dignidad, de esta manera se está debilitando el sistema de trabajo en el Perú, desestabilizando a los trabajadores, está ocurriendo por medio una perspectiva abierta, la fuerza laboral se siente insatisfecha con el escenario de trabajo desfavorable y al mismo tiempo pierde su estabilidad laboral.

Cuarta: Abordando la contestación a mi Objetivo Específico 3 que dice: “Analizar los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas con el régimen CAS del sistema laboral peruano. Argumentado el texto se analizó los derechos laborales CAS, al haberse considerado que se vulneran los derechos laborales de las empleadas embarazadas porque no tienen derecho a prestaciones prenatales y postnatales. A veces, estos beneficios ni siquiera se ofrecen donde gran parte de la población de trabajadoras en pleno embarazo no se les brinda lo que se estipula en el régimen laboral peruano, y no proceden a denunciarlos ante el temor de perder el trabajo no denuncian estos hechos, desprotegiéndolas en su totalidad, y el desconocimiento de sus derechos las pone en mayor riesgo de ser tratadas injustamente ante la capacidad jurídica.

VII. RECOMENDACIONES

1.- En el derecho Laboral y el limitado aspecto en la Seguridad Social, sugiero recalcar este tema y efectuar investigaciones promoviendo la doctrina en Seguridad Social, con la perseverancia a los magistrados, entre otros para asistir con el mejoramiento del Derecho al Trabajo y Seguridad Social. Alvarado Kennedy, (2019)

2.- Se propone que los empleadores efectúen la Ley 30709, donde prohíbe la Discriminación a los Hombres y Mujeres, donde se respete y valore el trabajo que ejecutan las mujeres trabajadoras en estado de embarazo, debiendo tratar de forma justa a todos sus servidores sin excepción ni particularidad alguna, otorgándoles un sueldo y bonificaciones salariales que dignifique su labor, misión que ejercen y con la negativa de exclusión de ciertos dividendos sociales. Díaz Vanessa, (2018)

3.- Se sugiere que las entidades públicas difundan temas de discriminación indirecta que perjudican a las mujeres embarazadas, trabajadoras con las consecuencias legales que causan la vulneración de derechos laborales ocasionando las multas, por parte de SUNAFIL; a consecuencia de las víctimas de discriminación indirecta en la vía legal. Díaz Vanessa, (2018)

4.- Para contrarrestar las vulneraciones a los derechos del trabajador, madres asistidas, etc y siendo el ente rector el Ministerio de Trabajo, propone al poder legislativo la verificación total en el aspecto de Seguridad Social, por los probables ataques frente a los derechos esenciales y subsanarlos, siendo de esta manera la adecuada seguridad al trabajador. Alvarado Kennedy, (2019)

REFERENCIAS

- Administrativo. (2021, 01 de noviembre). *Protección de la trabajadora CAS gestante frente a la no renovación de su contrato [Informe 002036-2021-Servir-GPGSC]*. Ip Pasión por el DERECHO.
- Alegre Acharán, F. A. (2021). *Despido ineficaz de la mujer embarazada, desde la perspectiva del principio de igualdad y no discriminación, [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]*. Quito, Ecuador. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10644/8160>
- Alvarado Collantes, K. R. (2018). *VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LAS MUJERES TRABAJADORAS GESTANTES PERTENECIENTES AL RÉGIMEN SIS DE LAS MICROEMPRESAS, AÑO 2018, [Tesis de titulación, UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO]*. Repositorio UPAGU. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/992>
- Andrade Sarmiento, M. J. (2021). *EL FUERO DE MATERNIDAD COMO BARRERA DE ACCESO AL MERCADO LABORAL PARA LAS [Tesis de Maestría, PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA]*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10554/59259>
- Astudillo Shapiama,, A. A., & Becerra Celis, M. M. (2021). *Protección contra el despido de trabajadora embarazada en la Municipalidad provincial de Moyobamba año 2019 [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84366>
- BAILÓN ZUÑIGA , A. E. (2019). *CONSIDERACIONES SOBRE EL DERECHO A LA IGUALDAD DE LA MUJER EMBARAZADA O EN EL PERIODO DE LACTANCIA EN EL ÁMBITO LABORAL PÚBLICO Y PRIVADO, [Tesis de grado, Universidad Regional Autónoma de los Andes]*. Santo Domingo - Ecuador. <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/10459>
- Barry, C. M., Cingranelli, D. L., & Clay, K. C. (2019). Labor rights in comparative perspective: The WorkR dataset. *International Interactions*, Vol: 48(2), pp.327-344. <https://doi.org/10.1080/03050629.2022.2040495>.

- Bermeo Maldonado, A. M. (2022). *Aplicación del despido ineficaz a mujeres embarazadas, en condición de gestación o maternidad, en tiempos de pandemia*, [Tesis Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/61963>
- Bósquez Remache, J. D., Campaña Muñoz, L. C., & Chica López, L. N. (2021). Las infracciones penales de índole laboral en Ecuador; estado constitucional de derechos. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, Vol: 8(3), <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2699>.
- Chiriboga Izquieta, H. G., Jiménez, E., & Toscanini Sequeira, P. M. (2018). El derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica. *Revista Universidad y Sociedad*, Vol: 10(1), pp.226-231. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100226&lng=es&tlng=es.
- Cortés Cortés, D. E. (2019). LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL Y SU PRECEDENTE JURISPRUDENCIAL EN LOS JUZGADOS CIVILES, LABORALES Y ADMINISTRATIVOS DEL CIRCUITO DE NEIVA: ESTUDIO DE CASOS 2012-2016. *Revista del Instituto Colombiano de Derecho Procesal*, Número. 49 pp.91-116 <http://publicacionesicdp.com/index.php/Revistas-icdp/article/view/532>.
- DEFENSORÍA DEL PUEBLO. (2020, 09 de octubre). *Municipalidad Distrital de Llochegua concluyó vínculo laboral con trabajadora, pese a encontrarse en periodo de lactancia*. NOTICIA REGIONAL. Obtenido de <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-debe-respetarse-el-derecho-de-las-trabajadoras-en-periodo-de-lactancia-en-ayacucho/>
- Delgado Motoa, B. (2019). El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada : alcance de la protección constitucional por vía de tutela en Colombia. *DIXI*, Vol: 21(30), pp.1-30. <https://doi.org/10.16925/2357-5891.2019.02.06>.
- Díaz Pimentel, V. J., Rodríguez Figueroa, J. J., & Chávez Rodríguez, E. G. (2018). *La discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras en el ámbito laboral, en Lima Metropolitana, año 2017*, [tesis de grado,

Universidad César Vallejo. Repositorio UCV. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/20097>

Freire Caiminagua, A. K., Ordóñez Cabrera, B. H., & Peña Armijos, G. E. (2022). El Derecho al Trabajo de las Mujeres Embarazadas en el Marco de la Emergencia Sanitaria por el Covid-19. *Polo del Conocimiento*, Vol: 7(1), pp.1034-1047. <http://dx.doi.org/10.23857/pc.v7i1.3527>.

HUANAYQUE CONDORI, J. C. (2018). *ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS INTERPRETATIVOS DEL DESPIDO*, [Tesis de titulación, Universidad Nacional de San Agustín]. UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4694/DEhucojc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Iglesias Quintana, J. X., Cangas Oña, L. X., & Jiménez Montenegro, J. M. (2022). Análisis Neutrosófico sobre Vulneración del Derecho de la Mujer Embarazada Trabajadora y la Tutela Judicial. *Revista Asociación Latinoamericana De Ciencias Neutrosóficas*, Vol: 22, pp.249-258. <http://fs.unm.edu/NCML2/index.php/112/article/view/228>.

Jara León, E. R., & Zavaleta Trelles, M. M. (2020). *Eficacia de la protección contra el despido nulo de trabajadoras gestantes en el periodo 2015-2019, Trujillo*, [Tesis de grado, Universidad Privada del Norte]. UPN-Institucional. <https://hdl.handle.net/11537/26370>

LOYOLA RIOS, N. D. (2018). EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE PROTECCIÓN ESPECIAL A LA MADRE TRABAJADORA EN EL ORDENAMIENTO PERUANO. *Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco*, <https://revistas.unsaac.edu.pe/index.php/ry/article/view/714>.

Lobato, J. (2021). Abordaje de la violencia laboral contra las mujeres en la justicia ordinaria laboral argentina. *Revista de Estudios Socio-Jurídicos*, Vol: 23(1), pp.1-23. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.8684>.

Marchena Ariza, S. E. (2022). *DESPIDO POR EMBARAZO: INDEMNIZACIÓN AGRAVADA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO*, [tesis de grado,

<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/23798>

Masi de Casanova, E., Rodriguez, L., & Bueno Roldán, R. (2018). Informed But Insecure: Employment Conditions and Social Protection among Paid Domestic Workers in Guayaquil. *Latin American Perspectives*, Vol: 45(1), pp.163-174. DOI:10.1177/0094582X17717989.

Modena, L (2018) Protección de la maternidad durante el período de prueba en la relación laboral. (Tesis para obtener el grado de licenciado) Universidad Siglo 21 Cordoba, Argentina. Recuperado de: <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/15888/MODENA%2c%20LAURA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Montero Bonilla, H. L., Romero Carrera, E. C., & López Soria, Y. (2022). Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo. *Sociedad & Tecnología*, Vol: 5(51), pp.223-236. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.245>.

Mosilot Acosta, L. I. (2018). *La indemnización por discriminación durante el periodo de prueba de la mujer gestante*, [Tesis de grado, Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28711>

Olarte-Olarte, M. C., & Lara-Veloza, G. (2019). "Volver a la tierra": dimensiones territoriales del trabajo como delimitantes de las opciones laborales para las mujeres en Madrid, Cundinamarca. *Revista CS*, pp.167-198. DOI: 10.18046/recs.iEspecial.3250.

Pantoja Rosas, N. E. (2022). LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER GESTANTE EN SU CENTRO LABORAL: UN HECHO LETAL QUE PASA DESAPERCIBIDO. *Ius Vocatio*, Vol: 5(5), pp.97-104. DOI: 10.35292/iusVocatio.v5i5.609.

Rodriguez Silva, F. A. (2022). *El despido en el período de prueba, una modificación al artículo 10° de la ley de productividad y competitividad laboral*[Tesis de grado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/4667>

- Rojo Torrecilla, E. (2022). El período de prueba debe concretarse en el contrato de trabajo. *REVISTA DE JURISPRUDENCIA LABORAL*, https://doi.org/10.55104/RJL_00310.
- Rosero-Valencia, L. M. (2022). *Análisis de derecho comparado: Protección a la mujer trabajadora en estado de embarazo en Colombia vs Suecia y España, [trabajo de grado, Universidad Católica de Colombia]*. <https://hdl.handle.net/10983/27345>
- Tejada Correa, J. G. (2021). Procedimiento especial de terminación del contrato laboral por bajo desempeño. *Opinión Jurídica*, Vol: 20(41), pp.155-176. <https://doi.org/10.22395/ojum.v20n41a5>.
- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. (2021, 19 DE ENERO). *Es obligatorio renovar contratos de trabajadoras gestantes o en periodo de lactancia*. LA CÁMARA. <https://lacamara.pe/es-obligatorio-renovar-contratos-de-trabajadoras-gestantes-o-en-periodo-de-lactancia/>
- Valenzuela Palacios, J. C. (2018). *EL DESPIDO INEFICAZ EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA Y SU SEGURIDAD JURÍDICA, [Tesis de grado, Universidad Regional Autónoma de los Andes]*. Babahoyo - Ecuador. <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/8451>
- Varela, F. (2022, 13 de mayo). *Los servidores públicos del régimen CAS tienen el derecho de percibir una remuneración que no exceda las seis unidades de ingreso del sector público y que no sea menor que la remuneración mínima vital*. *Revista Actualidad Laboral*. Obtenido de <https://actualidadlaboral.com/cas/>
- Velo Fabregat, E. (2020). El proceso de elaboración de la Ley de Relaciones Laborales de 1976. El trabajo de la mujer. *Cuadernos de Historia del Derecho*, vOL: 27, PP.141-178. <https://doi.org/10.5209/cuhd.72598>.
- Viales Hurtado, R., Chavarría Camacho, D., & Araya Chinchilla, R. (2022). El proceso de reforma al Código Procesal Laboral: legislación laboral, actores sociales y lenguajes de valoración. Tres elementos clave de la política socio-laboral en Costa Rica, 1998-2016. *Revista Digital de Historia*

y *Arqueología desde el Caribe*, Vol: 30(30), pp.66-97.
<https://doi.org/10.14482/memor.30.9080>.

Vilela Requejo, C. P. (2022). *Implementación de un artículo en el decreto legislativo 728 referido al periodo de prueba para evitar su aplicación irregular en los contratos de trabajo*, [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/9592>

Villacrés Moreno, J. L., & Jaramillo León, A. A. (2022). El daño moral a consecuencia del despido intempestivo. *Sociedad & Tecnología*, Vol: 5(51), pp.1-16. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.229>

Villanueva Gaitán, R. M. (2019). *Prevalencia del derecho al trabajo de la trabajadora gestante frente a la libertad de empresa en el periodo de prueba*[Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. UNC-Institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.14074/2787>

Zavala Van Oordt, L. J. (2018). La regla de derecho debe prevalecer sobre el principio jurídico laboral? Análisis del contrato administrativo de servicios. *Vox juris*, Vol: 36(2), pp.171-201. DOI: 10.24265/voxjuris.2018.v36n2.13.

ANEXOS

TÍTULO: Los derechos laborales de trabajadoras embarazadas y bajo el régimen CAS del sistema laboral peruano.

CATEGORÍA	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	SUBCATEGORÍAS	ESCALA DE MEDICIÓN
Derechos laborales de trabajadoras	Mosilot Laura, (2018) en su tesis de grado titulada "La indemnización por discriminación durante el período de prueba de la mujer gestante" indica. El propósito de este estudio fue establecer un límite a las opciones del empleador para terminar la relación laboral de las mujeres embarazadas.	La exclusión no solo es una barrera para el desarrollo profesional, sino también se puede decir que es una barrera de acceso al mercado laboral ya que se encuentran en edad fértil. Se aplicará la entrevista	-Lactancia -Descanso anterior y posterior por parto -Riesgo de gestación -Derecho Internacional del Trabajo -Derecho al trabajo femenino -Protección contra el despido nulo -Igualdad salarial	Nominal
Régimen CAS	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021) señala que en el art. 4 de la ley 31131, los contratos CAS son ideterminados sin embargo serán cesados por motivo justificado.	A través de las subcategorías se estructura las preguntas de la entrevista En las entidades privadas y estatales no cumplen con las reglas que indican el contrato ni los anexos señalados en ella.	-Contrato CAS -Permanencia laboral -Supresión de normas -Modelo Laboral Peruano -Ámbito del CAS -fraccionamiento del descanso Vacacional -Licencias -Cupón o vale por alimentación -Protección frente al despido arbitrario -Liquidación de beneficios	Nominal

Guía de entrevista

TÍTULO: LOS DERECHOS LABORALES DE TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y BAJO EL RÉGIMEN CAS DEL SISTEMA LABORAL PERUANO.

I. DATOS GENERALES DEL INVESTIGADOR E ENTREVISTADO (A):

ENTREVISTADOR: Luis Enrique Donayre Torres

ENTREVISTADO: Yuri Maurice Achaya Cusihuallpa

FECHA: ..23/08/2022

GRADO ACADEMICO: ...Magister en Ciencias
Criminalísticas.....
PUESTO: ...Especialista en
Audiencias.....

II. INSTRUCCIONES:

Se recomienda leer cada interrogante formulada en la presente entrevista y responder desde su experiencia y conocimiento con claridad y veracidad en sus respuestas, debido que, las respuestas otorgadas, serán fundamentales para nuestro trabajo de investigación.

OBJETIVO GENERAL

Determinar los derechos laborales que se vulneraria con el régimen CAS del sistema laboral peruano

1. ¿Cuál es su postura respecto a los derechos laborales que se vulneraria con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Explique:

La aplicación de la Ley 1057, Ley CAS fue dada para una aplicación temporal y actualmente está siendo indebidamente prolongada en su aplicación, hecho que perjudica a los trabajadores, porque no se les reconoce todos sus beneficios laborales, es por esta razón que no estoy de acuerdo con la citada Ley.

2. ¿Qué derechos laborales conoce usted que se vulneraria por medio del régimen CAS del sistema laboral peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Permanencia en un puesto de trabajo, porque el contrato que se realiza el trabajador es temporal.

3. Desde su perspectiva ¿Qué opinión tiene usted acerca de los derechos laborales o llamados también “derechos del trabajo”? Explique:

Todo trabajador tiene el derecho a sus beneficios laborales garantizado por la Constitución y el MTPE y su órgano adscrito Sunafil.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Explicar los derechos laborales que se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano.

4. ¿Considera usted que los derechos laborales se vulneraran con el régimen CAS del sistema peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Definitivamente si se vulneran porque su permanencia no es garantizada, principalmente ante eventualidades personales.

5. ¿Considera usted que no serán nulos los derechos laborales con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Enuncie:

Parcialmente no serán nulos porque se mantienen derechos como las vacaciones.

6. ¿Considera usted que la falta de información de los derechos laborales vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Si, la falta de información beneficia a la empresa, porque puede obtener y apoyarse en esta desinformación para obtener beneficios, sin respetar el de los trabajadores.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Identificar los derechos laborales que se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano.

del sistema laboral peruano. Explique.

Principalmente la continuidad laboral, que provoca la sensación de inestabilidad en los trabajadores.

8. En su opinión ¿Considera que la práctica de los derechos laborales vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Sí, porque debilitamos el sistema laboral peruano al generar inestabilidad en el trabajador.

9. Desde su perspectiva y experiencia ¿Cree usted que los derechos laborales se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Enuncie:

Si se vulnera y viene ocurriendo actualmente en su aplicación.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Analizar los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas con el régimen CAS del sistema laboral peruano.

10. ¿Considera usted que los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas son vulnerados ante el sistema laboral peruano? Explique:

Sí, porque no se les ofrece facilidades en los periodos pre y post natal. En ocasiones ni se les otorga estos beneficios.

11. ¿Considera usted que los derechos laborales se aplican en las trabajadoras embarazadas dentro del sistema laboral peruano? Explique:

Dependiendo de la gerencia empresarial, y dependiendo del conocimiento de sus derechos de las propias trabajadoras.

12. ¿Considera usted que es injusto el despido laboral de las trabajadoras embarazadas dentro del sistema jurídico peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Absolutamente sí, el sistema no las ampara completamente, y el desconocimiento de sus derechos las hace más vulnerables a tratos injustos.



Firma del experto

Nombres: Yuri Maurice Achaya Cusihualpa

DNI: 10132197

Telf: 948547546

Carta de invitación N°01

Lima, de agosto del 2022

Dra.:

Asunto: Participación en juicio de expertos para validar instrumento (guía de entrevista) de investigación cualitativa

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle un cordial saludo y a la vez hacerle de conocimiento que estoy realizando el trabajo de investigación titulado: **LOS DERECHOS LABORALES DE TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y BAJO EL RÉGIMEN CAS DEL SISTEMA LABORAL PERUANO.**

Con el fin de obtener la aprobación de nuestro proyecto de investigación para así lograr el grado de Titulados en derecho.

La presente investigación tiene por finalidad investigar si aplican los derechos laborales de trabajadoras embarazadas y bajo el régimen cas del sistema laboral peruano, por lo que resulta pertinente realizar entrevistas cuyas preguntas conforman la guía de entrevista, las mismas que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que lo invito a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.

Al estar seguro de su participación en calidad de experto para la validación de la guía de entrevista, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Conocedor de su alto espíritu humanista y colaborativo, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente.

.....

Luis Enrique Donayre Torres

Investigador

Nombres:

DNI:

Telf:

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DENOMINADO “GUÍA DE ENTREVISTA”

I. DATOS GENERALES.

Título: LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y BAJO EL RÉGIMEN CAS DEL SISTEMA LABORAL PERUANO

Nombre del instrumento de evaluación	Guía de entrevista
Autor del instrumento	Luis Enrique Donayre Torres
Apellidos y nombres del experto	Yuri Maurice Achaya Cusihuallpa
Título profesional	Abogado
Grado académico del evaluador	Magister en Ciencias Criminalísticas
Especialista	Audiencias
Cargo que desempeña	Especialista en Audiencias

Valoración

Muy deficiente	Deficiente	Aceptable	Buena	Excelente
			x	



Firma del experto

Nombres: Yuri Maurice Achaya Cusihuallpa

DNI: 10132197

Telf: 948547546

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Criterios	Indicadores	Muy deficiente (1)	Deficiente (2)	Aceptable (3)	Buena (4)	Excelente (5)
		Valoración 1-30		Valoración 30-60	Valoración del 61- 100	
Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado sin ambigüedades y comprensible.				x	
Objetividad	Los ítems permiten medir las categorías en todas sus subcategorías de acuerdo con las leyes y principios científicos					x
Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con la realidad social y legal de acuerdo con los objetivos y necesidades reales de la investigación.					x
Organización	Los ítems traducen organización lógica y sistemática en concordancia con los objetivos, categorías y subcategorías.					x
Suficiencia	Toma en cuenta los aspectos suficientes en la					x

	investigación y los ítems presentan suficiencia en cantidad y calidad.					
Intencionalidad	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido, valoración de las categorías y subcategorías de la investigación.					x
Consistencia	La información permite analizar, describir y explicar la realidad motivo de investigación y se respalda en fundamento técnico, científico y teórico.				x	
Coherencia	Los ítems expresan coherencia entre el problema, objetivos categorías y subcategorías .				x	
Metodología	Los procedimientos o estrategias insertados responden a una metodología y diseño de aplicados para					x

	lograr fundamentar el propósito de a investigación.					
Pertinencia	El instrumento muestra o responde al momento oportuno y más adecuado a los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.					x

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

El instrumento es aplicable en razón que las categorías guardan relación con las subcategorías e interrogantes.

Promedio de valoración:

De 1 al 30 – No valida (reformularla)

De 31 a 60 – Valido (mejorar)

De 60 a 100 – Valido (aplicar)

Lima, 23 de agosto del 2022



Firma del experto

Nombres: Yuri Maurice Achaya Cusihuallpa

DNI: 10132197

Telf: 948547546

Guía de entrevista

TITULO: LOS DERECHOS LABORALES DE TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y BAJO EL RÉGIMEN CAS DEL SISTEMA LABORAL PERUANO.

I. DATOS GENERALES DEL INVESTIGADOR E ENTREVISTADO (A):

ENTREVISTADOR: Luis Enrique Donayre Torres

ENTREVISTADO: Karina Verónica Chuquizutta Benavides

FECHA: ..23/08/2022

GRADO ACADEMICO: ...Magister en Ciencias Criminalísticas.....

PUESTO: ...Especialista en Audiencias.....

II. INSTRUCCIONES:

Se recomienda leer cada interrogante formulada en la presente entrevista y responder desde su experiencia y conocimiento con claridad y veracidad en sus respuestas, debido que, las respuestas otorgadas, serán fundamentales para nuestro trabajo de investigación.

OBJETIVO GENERAL

Determinar los derechos laborales que se vulneraria con el régimen CAS del sistema laboral peruano

1. ¿Cuál es su postura respecto a los derechos laborales que se vulneraria con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Explique:

La aplicación de la Ley 1057, Ley CAS fue dada para una aplicación temporal y actualmente está siendo indebidamente prolongada en su aplicación, hecho que perjudica a los trabajadores, porque no se les reconoce todos sus beneficios laborales, es por esta razón que no estoy de acuerdo con la citada Ley.

2. ¿Qué derechos laborales conoce usted que se vulneraria por medio del régimen CAS del sistema laboral peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Permanencia en un puesto de trabajo, porque el contrato que se realiza el trabajador es temporal.

3. Desde su perspectiva ¿Qué opinión tiene usted acerca de los derechos laborales o llamados también “derechos del trabajo”? Explique:

Todo trabajador tiene el derecho a sus beneficios laborales garantizado por la Constitución y el MTPE y su órgano adscrito Sunafil.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Explicar los derechos laborales que se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano.

4. ¿Considera usted que los derechos laborales se vulneraran con el régimen CAS del sistema peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Definitivamente si se vulneran porque su permanencia no es garantizada, principalmente ante eventualidades personales.

5. ¿Considera usted que no serán nulos los derechos laborales con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Enuncie:

Parcialmente no serán nulos porque se mantienen derechos como las vacaciones.

6. ¿Considera usted que la falta de información de los derechos laborales vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Si, la falta de información beneficia a la empresa, porque puede obtener y apoyarse en esta desinformación para obtener beneficios, sin respetar el de los trabajadores.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Identificar los derechos laborales que se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano.

7. ¿Qué problemas en los derechos laborales se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Explique:

Principalmente la continuidad laboral, que provoca la sensación de inestabilidad en los trabajadores.

8. En su opinión ¿Considera que la práctica de los derechos laborales vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Sí, porque debilitamos el sistema laboral peruano al generar inestabilidad en el trabajador.

9. Desde su perspectiva y experiencia ¿Cree usted que los derechos laborales se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Enuncie:

Si se vulnera y viene ocurriendo actualmente en su aplicación.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Analizar los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas con el régimen CAS del sistema laboral peruano.

10. ¿Considera usted que los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas son vulnerados ante el sistema laboral peruano? Explique:

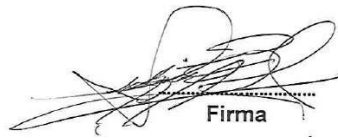
Sí, porque no se les ofrece facilidades en los periodos pre y post natal. En ocasiones ni se les otorga estos beneficios.

11. ¿Considera usted que los derechos laborales se aplican en las trabajadoras embarazadas dentro del sistema laboral peruano? Explique:

Dependiendo de la gerencia empresarial, y dependiendo del conocimiento de sus derechos de las propias trabajadoras.

12. ¿Considera usted que es injusto el despido laboral de las trabajadoras embarazadas dentro del sistema jurídico peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Absolutamente sí, el sistema no las ampara completamente, y el desconocimiento de sus derechos las hace más vulnerables a tratos injustos.



Firma

Nombres: Karina Verónica Chuquizutta Benavides

DNI: 10132197

Telf: 948547546

Carta de invitación N°01

Lima, 23 de agosto del 2022

Dra.:

Asunto: Participación en juicio de expertos para validar instrumento (guía de entrevista) de investigación cualitativa

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle un cordial saludo y a la vez hacerle de conocimiento que estoy realizando el trabajo de investigación titulado: **LOS DERECHOS LABORALES DE TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y BAJO EL RÉGIMEN CAS DEL SISTEMA LABORAL PERUANO.**

Con el fin de obtener la aprobación de nuestro proyecto de investigación para así lograr el grado de Titulados en derecho.

La presente investigación tiene por finalidad investigar si aplican los derechos laborales de trabajadoras embarazadas y bajo el régimen cas del sistema laboral peruano, por lo que resulta pertinente realizar entrevistas cuyas preguntas conforman la guía de entrevista, las mismas que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que lo invito a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.

Al estar seguro de su participación en calidad de experto para la validación de la guía de entrevista, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Conocedor de su alto espíritu humanista y colaborativo, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente.

.....

Luis Enrique Donayre Torres

Investigador

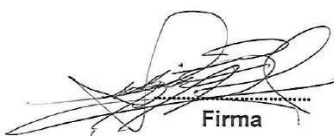
Nombres:

DNI:

Telf:

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DENOMINADO “GUÍA DE ENTREVISTA”

III. DATOS GENERALES.

Título: LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y BAJO EL RÉGIMEN CAS DEL SISTEMA LABORAL PERUANO				
Nombre del instrumento de evaluación		Guía de entrevista		
Autor del instrumento		Luis Enrique Donayre Torres		
Apellidos y nombres del experto		Karina Verónica Chuquizutta Benavides		
Título profesional		Abogada		
Grado académico del evaluador		Magister en Ciencias Criminalísticas		
Especialista		Audiencias		
Cargo que desempeña		Especialista en Audiencias		
Valoración				
Muy deficiente	Deficiente	Aceptable	Buena	Excelente
			x	
 Firma				
Nombres: Karina Verónica Chuquizutta Benavides				
DNI: 10132197		Telf: 948547546		

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Criterios	Indicadores	Muy deficiente (1)	Deficiente (2)	Aceptable (3)	Buena (4)	Excelente (5)
		Valoración 1-30		Valoración 30-60	Valoración del 61- 100	
Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado sin ambigüedades y comprensible.				x	
Objetividad	Los ítems permiten medir las categorías en todas sus subcategorías de acuerdo con las leyes y principios científicos				x	
Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con la realidad social y legal de acuerdo con los objetivos y necesidades reales de la investigación.					x
Organización	Los ítems traducen organización lógica y sistemática en concordancia con los objetivos, categorías y subcategorías.					x
Suficiencia	Toma en cuenta los aspectos suficientes en la				x	

	investigación y los ítems presentan suficiencia en cantidad y calidad.					
Intencionalidad	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido, valoración de las categorías y subcategorías de la investigación.					x
Consistencia	La información permite analizar, describir y explicar la realidad motivo de investigación y se respalda en fundamento técnico, científico y teórico.				x	
Coherencia	Los ítems expresan coherencia entre el problema, objetivos categorías y subcategorías .				x	
Metodología	Los procedimientos o estrategias insertados responden a una metodología y diseño de aplicados para					x

	lograr fundamentar el propósito de a investigación.					
Pertinencia	El instrumento muestra o responde al momento oportuno y más adecuado a los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.					x

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

El instrumento es aplicable en razón que las categorías guardan relación con las subcategorías e interrogantes.

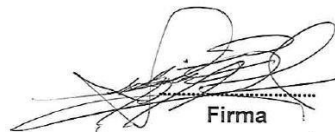
Promedio de valoración:

De 1 al 30 – No valida (reformularla)

De 31 a 60 – Valido (mejorar)

De 60 a 100 – Valido (aplicar)

Lima, 23 de agosto del 2022


Firma

Nombres: Karina Verónica Chuquizutta Benavides

DNI: 10132197

Telf: 948547546

Guía de entrevista

TITULO: LOS DERECHOS LABORALES DE TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y BAJO EL RÉGIMEN CAS DEL SISTEMA LABORAL PERUANO.

I. DATOS GENERALES DEL INVESTIGADOR E ENTREVISTADO (A):

ENTREVISTADOR: Luis Enrique Donayre Torres

ENTREVISTADO: Luis Alberto Carlín Marres

FECHA: ..23/08/2022

GRADO ACADÉMICO: ...Magister en Gestión Pública.....

PUESTO:Gerente General.....

II. INSTRUCCIONES:

Se recomienda leer cada interrogante formulada en la presente entrevista y responder desde su experiencia y conocimiento con claridad y veracidad en sus respuestas, debido que, las respuestas otorgadas, serán fundamentales para nuestro trabajo de investigación.

OBJETIVO GENERAL

Determinar los derechos laborales que se vulneraria con el régimen CAS del sistema laboral peruano

1. ¿Cuál es su postura respecto a los derechos laborales que se vulneraria con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Explique:

La aplicación de la Ley 1057, Ley CAS fue dada para una aplicación temporal y actualmente está siendo indebidamente prolongada en su aplicación, hecho que perjudica a los trabajadores, porque no se les reconoce todos sus beneficios laborales, es por esta razón que no estoy de acuerdo con la citada Ley.

2. ¿Qué derechos laborales conoce usted que se vulneraria por medio del régimen CAS del sistema laboral peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Permanencia en un puesto de trabajo, porque el contrato que se realiza el trabajador es temporal.

3. Desde su perspectiva ¿Qué opinión tiene usted acerca de los derechos laborales o llamados también “derechos del trabajo”? Explique:

Todo trabajador tiene el derecho a sus beneficios laborales garantizado por la Constitución y el MTPE y su órgano adscrito Sunafil.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Explicar los derechos laborales que se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano.

4. ¿Considera usted que los derechos laborales se vulneraran con el régimen CAS del sistema peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Definitivamente si se vulneran porque su permanencia no es garantizada, principalmente ante eventualidades personales.

5. ¿Considera usted que no serán nulos los derechos laborales con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Enuncie:

Parcialmente no serán nulos porque se mantienen derechos como las vacaciones.

6. ¿Considera usted que la falta de información de los derechos laborales vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Si, la falta de información beneficia a la empresa, porque puede obtener y apoyarse en esta desinformación para obtener beneficios, sin respetar el de los trabajadores.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Identificar los derechos laborales que se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano.

7. ¿Qué problemas en los derechos laborales se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Explique:

Principalmente la continuidad laboral, que provoca la sensación de inestabilidad en los trabajadores.

8. En su opinión ¿Considera que la práctica de los derechos laborales vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Sí, porque debilitamos el sistema laboral peruano al generar inestabilidad en el trabajador.

9. Desde su perspectiva y experiencia ¿Cree usted que los derechos laborales se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Enuncie:

Si se vulnera y viene ocurriendo actualmente en su aplicación.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Analizar los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas con el régimen CAS del sistema laboral peruano.

10. ¿Considera usted que los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas son vulnerados ante el sistema laboral peruano? Explique:

Sí, porque no se les ofrece facilidades en los periodos pre y post natal. En ocasiones ni se les otorga estos beneficios.

11. ¿Considera usted que los derechos laborales se aplican en las trabajadoras embarazadas dentro del sistema laboral peruano? Explique:

Dependiendo de la gerencia empresarial, y dependiendo del conocimiento de sus derechos de las propias trabajadoras.

12. ¿Considera usted que es injusto el despido laboral de las trabajadoras embarazadas dentro del sistema jurídico peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Absolutamente sí, el sistema no las ampara completamente, y el desconocimiento de sus derechos las hace más vulnerables a tratos injustos.



Firma

Nombres: Luis Alberto Carlín Marres

DNI: 06270709

Telf: 983338203

Carta de invitación N°01

Lima, 23 de agosto del 2022

Dra.:

Asunto: Participación en juicio de expertos para validar instrumento (guía de entrevista) de investigación cualitativa

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle un cordial saludo y a la vez hacerle de conocimiento que estoy realizando el trabajo de investigación titulado: **LOS DERECHOS LABORALES DE TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y BAJO EL RÉGIMEN CAS DEL SISTEMA LABORAL PERUANO.**

Con el fin de obtener la aprobación de nuestro proyecto de investigación para así lograr el grado de Titulados en derecho.

La presente investigación tiene por finalidad investigar si aplican los derechos laborales de trabajadoras embarazadas y bajo el régimen cas del sistema laboral peruano, por lo que resulta pertinente realizar entrevistas cuyas preguntas conforman la guía de entrevista, las mismas que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que lo invito a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.

Al estar seguro de su participación en calidad de experto para la validación de la guía de entrevista, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Conocedor de su alto espíritu humanista y colaborativo, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente.

.....
Luis Enrique Donayre Torres

Investigador

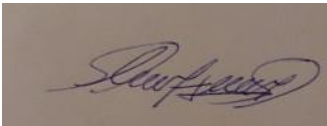
Nombres:

DNI:

Telf:

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DENOMINADO “GUÍA DE ENTREVISTA”

V. DATOS GENERALES.

Título: LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y BAJO EL RÉGIMEN CAS DEL SISTEMA LABORAL PERUANO				
Nombre del instrumento de evaluación		Guía de entrevista		
Autor del instrumento		Luis Enrique Donayre Torres		
Apellidos y nombres del experto		Luis Alberto Carlín Marres		
Título profesional		Abogado		
Grado académico del evaluador		Magister en Gestión Pública		
Especialista		Civil		
Cargo que desempeña		Gerente General		
Valoración				
Muy deficiente	Deficiente	Aceptable	Buena	Excelente
			x	
				
Nombres: Carlín Marres Luis Alberto				
DNI: 06270709			Telf: 983338203	

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Criterios	Indicadores	Muy deficiente (1)	Deficiente (2)	Aceptable (3)	Buena (4)	Excelente (5)
		Valoración 1-30		Valoración 30-60	Valoración del 61- 100	
Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado sin ambigüedades y comprensible.					x
Objetividad	Los ítems permiten medir las categorías en todas sus subcategorías de acuerdo con las leyes y principios científicos					x
Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con la realidad social y legal de acuerdo con los objetivos y necesidades reales de la investigación.					x
Organización	Los ítems traducen organización lógica y sistemática en concordancia con los objetivos, categorías y subcategorías.					x
Suficiencia	Toma en cuenta los aspectos suficientes en la				x	

	investigación y los ítems presentan suficiencia en cantidad y calidad.					
Intencionalidad	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido, valoración de las categorías y subcategorías de la investigación.				x	
Consistencia	La información permite analizar, describir y explicar la realidad motivo de investigación y se respalda en fundamento técnico, científico y teórico.				x	
Coherencia	Los ítems expresan coherencia entre el problema, objetivos categorías y subcategorías .					x
Metodología	Los procedimientos o estrategias insertados responden a una metodología y diseño de					x

	aplicados para lograr fundamentar el propósito de a investigación.					
Pertinencia	El instrumento muestra o responde al momento oportuno y más adecuado a los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.					x

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

El instrumento es aplicable en razón que las categorías guardan relación con las subcategorías e interrogantes.

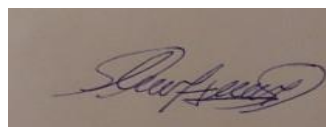
Promedio de valoración:

De 1 al 30 – No valida (reformularla)

De 31 a 60 – Valido (mejorar)

De 60 a 100 – Valido (aplicar)

Lima, 23 de agosto del 2022



Firma

Nombres: Luis Alberto Carlin Marres

Guía de entrevista

TITULO: LOS DERECHOS LABORALES DE TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y BAJO EL RÉGIMEN CAS DEL SISTEMA LABORAL PERUANO.

I. DATOS GENERALES DEL INVESTIGADOR E ENTREVISTADO (A):

ENTREVISTADOR: Luis Enrique Donayre Torres

ENTREVISTADO: OJEDA IZAGUIRRE JOSÉ AFRANIO

FECHA: 09/09/22

PROFESIÓN: ABOGADO

DNI: 21573975

CELULAR: 979454118

II. INSTRUCCIONES:

Se recomienda leer cada interrogante formulada en la presente entrevista y responder desde su experiencia y conocimiento con claridad y veracidad en sus respuestas, debido que, las respuestas otorgadas, serán fundamentales para nuestro trabajo de investigación.

OBJETIVO GENERAL

Determinar los derechos laborales que se vulneraria con el régimen CAS del sistema laboral peruano

1. ¿Cuál es su postura respecto a los derechos laborales que se vulneraria con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Explique:

Este es un hecho doloroso para los empleados porque no todos sus servicios de empleo están acreditados, por lo que no estoy de acuerdo con esta ley.

2. ¿Qué derechos laborales conoce usted que se vulneraria por medio del régimen CAS del sistema laboral peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Sí, se vulneran los principios de igualdad y dignidad de los trabajadores en el ejercicio del trabajo, ya que el contrato que firma el trabajador es temporal.

3. Desde su perspectiva ¿Qué opinión tiene usted acerca de los derechos laborales o llamados también “derechos del trabajo”? Explique:

En mi opinión, todo trabajador tiene los derechos laborales garantizados por la constitución y el MTPE y su filial Sunafil, que tienen normas que rigen las obligaciones de cada empleador con los trabajadores.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Explicar los derechos laborales que se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano.

4. ¿Considera usted que los derechos laborales se vulneraran con el régimen CAS del sistema peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

En mi opinión, si se vulneran los derechos de los trabajadores por no cumplir los plazos, se vulneran principalmente por accidentes personales, porque hay dos grupos de trabajadores en el estado, uno pertenece al régimen laboral y debe gozar de todos los derechos los derechos reconocidos por la Constitución y las normas éticas, como el empleo estable y otro grupo de empleados, luego incorporados al estado, por la existencia de relaciones de trabajo, no gozan de ningún derecho laboral, ni siquiera de los derechos más importantes, tales como: trabajar horarios, horas máximas de trabajo y vacaciones, recreación.

5. ¿Considera usted que no serán nulos los derechos laborales con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Enuncie:

En mi opinión, creo que no se abolirán en parte porque tienen sindicatos y derecho de huelga. Las empleadas bajo el sistema CAS tienen derecho a 98 días de licencia durante los períodos prenatal (49 días) y posparto (49 días). Y como derecho adicional, tienen derecho a dejar de amamantar hasta que el niño cumpla un año.

6. ¿Considera usted que la falta de información de los derechos laborales vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Creo que sí, porque la falta de información beneficia a la empresa cuando es posible obtener y confiar en fuentes confiables para su beneficio, sin tener en cuenta los intereses de los empleados que se ven perjudicados.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Identificar los derechos laborales que se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano.

7. ¿Qué problemas en los derechos laborales se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Explique:

Básicamente, la continuidad del trabajo, creando un sentimiento de inestabilidad entre los empleados, vulnera los derechos, principios de igualdad y dignidad.

8. En su opinión ¿Considera que la práctica de los derechos laborales vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Sí, porque estamos debilitando el sistema de trabajo del Perú, desestabilizando a los trabajadores.

9. Desde su perspectiva y experiencia ¿Cree usted que los derechos laborales se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Enuncie:

A mi modo de ver y experiencia, si se vulneran los derechos laborales de los trabajadores, y esto está ocurriendo ahora en su aplicación en el sistema laboral peruano.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Analizar los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas con el régimen CAS del sistema laboral peruano.

10. ¿Considera usted que los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas son vulnerados ante el sistema laboral peruano? Entonces

Considero que se vulneran los derechos laborales de las empleadas embarazadas porque no tienen derecho a prestaciones prenatales y postnatales. A veces, estos beneficios ni siquiera se ofrecen.

11. ¿Considera usted que los derechos laborales se aplican en las trabajadoras embarazadas dentro del sistema laboral peruano? Explique:

Corresponde a la dirección de la empresa y a la comprensión de los derechos laborales de los trabajadores.

12. ¿Considera usted que es injusto el despido laboral de las trabajadoras embarazadas dentro del sistema jurídico peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Absolutamente, el sistema no los protege en su totalidad, y el desconocimiento de sus derechos los pone en mayor riesgo de ser tratados injustamente.

Guía de entrevista

TITULO: LOS DERECHOS LABORALES DE TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y BAJO EL RÉGIMEN CAS DEL SISTEMA LABORAL PERUANO.

I. DATOS GENERALES DEL INVESTIGADOR E ENTREVISTADO (A):

ENTREVISTADOR: Luis Enrique Donayre Torres

ENTREVISTADO: MUÑOZ VEGA JORGE LUIS

FECHA: 09/09/22

PROFESIÓN: ABOGADO

DNI: 06661659

CELULAR: 992174531

II. INSTRUCCIONES:

Se recomienda leer cada interrogante formulada en la presente entrevista y responder desde su experiencia y conocimiento con claridad y veracidad en sus

respuestas, debido que, las respuestas otorgadas, serán fundamentales para nuestro trabajo de investigación.

OBJETIVO GENERAL

Determinar los derechos laborales que se vulneraria con el régimen CAS del sistema laboral peruano

1. ¿Cuál es su postura respecto a los derechos laborales que se vulneraria con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Explique:

Esta es una penosa realidad para los trabajadores ya que no todos sus servicios de contratación están certificados, por lo que no estoy de acuerdo con esta ley.

2. ¿Qué derechos laborales conoce usted que se vulneraria por medio del régimen CAS del sistema laboral peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Sí, se vulneran los principios de igualdad y dignidad de los trabajadores al realizar el trabajo, porque el contrato que firma el trabajador es temporal.

3. Desde su perspectiva ¿Qué opinión tiene usted acerca de los derechos laborales o llamados también “derechos del trabajo”? Explique:

En mi opinión, todo servidor tiene derecho constitucional al trabajo, y el MTPE y su afiliada Sunafil tienen disposiciones que rigen las obligaciones de cada empleador con sus empleados.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Explicar los derechos laborales que se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano.

4. ¿Considera usted que los derechos laborales se vulneraran con el régimen CAS del sistema peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

En mi opinión, si se vulneran los derechos de los trabajadores por no estar a tiempo, se vulneran principalmente por accidentes personales, porque en el país hay dos grupos de trabajadores, uno de los cuales pertenece al sistema laboral. Debe disfrutar de todos los derechos. Reconocidos en la Constitución y normas éticas, como el empleo estable y otro grupo de empleados, que luego fueron incorporados al estado, por la existencia de relaciones de derechos civiles, no son titulares de ningún derecho laboral, ni siquiera de los derechos más importantes tales como: jornada laboral, jornada máxima de trabajo y vacaciones, tiempo libre.

5. ¿Considera usted que no serán nulos los derechos laborales con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Enuncie:

En mi opinión, creo que no se cancelarán en parte porque tienen sindicatos y tienen derecho a la huelga. Las empleadas de CAS tienen derecho a 98 días de licencia durante el período prenatal (49 días) y posparto (49 días). Como derecho adicional, tienen derecho a dejar de amamantar hasta que el niño cumpla un año de edad.

6. ¿Considera usted que la falta de información de los derechos laborales vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Sí, porque la falta de información beneficia a una empresa cuando puede reunir fuentes confiables y confiar en ellas para su propio beneficio, sin considerar los intereses de los empleados vulnerables.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Identificar los derechos laborales que se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano.

7. ¿Qué problemas en los derechos laborales se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Explique:

Los problemas son la continuación del trabajo, creando un sentimiento de inestabilidad entre los empleados, viola los derechos y principios de igualdad y dignidad.

8. En su opinión ¿Considera que la práctica de los derechos laborales vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Sí, porque que la práctica de los derechos laborales está debilitando el sistema laboral en el Perú, desestabilizando a los trabajadores.

9. Desde su perspectiva y experiencia ¿Cree usted que los derechos laborales se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Enuncie:

En mi opinión y en mi experiencia, si se vulneran los derechos de los trabajadores, está ocurriendo por medio de su aplicación en el sistema laboral peruano.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Analizar los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas con el régimen CAS del sistema laboral peruano.

embarazadas son vulnerados ante el sistema laboral peruano? Entonces

Considero que se están vulnerando los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas porque no tienen derecho a prestaciones antes y después del parto. A veces, estos beneficios no se ofrecen.

11. ¿Considera usted que los derechos laborales se aplican en las trabajadoras embarazadas dentro del sistema laboral peruano? Explique:

Todo depende de la dirección de la empresa y la comprensión de los derechos de los trabajadores para los trabajadores.

12. ¿Considera usted que es injusto el despido laboral de las trabajadoras embarazadas dentro del sistema jurídico peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Es muy probable que el sistema no les brinde una protección total y el desconocimiento de sus derechos los pone aún más en riesgo de recibir un trato injusto.

Guía de entrevista

TITULO: LOS DERECHOS LABORALES DE TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y BAJO EL RÉGIMEN CAS DEL SISTEMA LABORAL PERUANO.

I. DATOS GENERALES DEL INVESTIGADOR E ENTREVISTADO (A):

ENTREVISTADOR: Luis Enrique Donayre Torres

ENTREVISTADO: VARGAS HIDALGO CARLOS BENNY

FECHA: 08/09/22

PROFESIÓN: ABOGADO

DNI: 42212672

CELULAR: 946899377

II. INSTRUCCIONES:

Se recomienda leer cada interrogante formulada en la presente entrevista y responder desde su experiencia y conocimiento con claridad y veracidad en sus respuestas, debido que, las respuestas otorgadas, serán fundamentales para nuestro trabajo de investigación.

OBJETIVO GENERAL

Determinar los derechos laborales que se vulneraría con el régimen CAS del sistema laboral peruano

1. ¿Cuál es su postura respecto a los derechos laborales que se vulneraría con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Explique:

Es un escenario lamentable para los empleados, porque no todas sus servicios están certificados, por lo que no estoy de acuerdo con esta ley.

2. ¿Qué derechos laborales conoce usted que se vulneraría por medio del régimen CAS del sistema laboral peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Sí, dado que los contratos que firman los trabajadores son temporales, vulnera los principios de igualdad y respeto a los trabajadores en el ámbito laboral.

3. Desde su perspectiva ¿Qué opinión tiene usted acerca de los derechos laborales o llamados también “derechos del trabajo”? Explique:

Me parece que todo trabajador tiene derecho al trabajo, que está garantizado por la constitución y el MTPE y su filial Sunafil, que define los deberes de todo empleador hacia el trabajador.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Explicar los derechos laborales que se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano.

4. ¿Considera usted que los derechos laborales se vulneraran con el régimen CAS del sistema peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Según mi concepto, si se perjudican los derechos de los servidores porque no se completan a tiempo, es principalmente por accidentes, porque hay dos tipos de servidores en el país, uno pertenece al sistema laboral y debe gozar de todos sus derechos aceptados por la existencia de normas constitucionales y reglamentos, como el trabajo estable y otro grupo de trabajadores, que luego fue incluido en el Estado, estas relaciones laborales, no tenían ningún derecho laboral, ni siquiera los derechos más básicos, por ejemplo: a Jornada laboral, Jornada laboral máxima y las vacaciones.

5. ¿Considera usted que no serán nulos los derechos laborales con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Enuncie:

Según mi parecer, no creo que se cancelen, en parte porque tienen un sindicato que los ampara. Los trabajadores del sistema CAS tienen derecho hoy en día a 98 días de licencia en el período prenatal (49 días) y postnatal (49 días). Además tienen derecho de seguir lactando hasta que el niño cumpla un año.

6. ¿Considera usted que la falta de información de los derechos laborales vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Sí, porque la ausencia de información favorece únicamente a la empresa si es posible obtener y confiar en una fuente confiable para su propia utilidad, independientemente de los intereses del empleado lesionado.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Identificar los derechos laborales que se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano.

7. ¿Qué problemas en los derechos laborales se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Explique:

Fundamentalmente, la constancia laboral se inicia un sentimiento de inestabilidad en los empleados, lo que vulnera los principios de derechos, igualdad y dignidad.

8. En su opinión ¿Considera que la práctica de los derechos laborales vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Sí, porque socava el sistema laboral peruano y desestabiliza a los trabajadores.

9. Desde su perspectiva y experiencia ¿Cree usted que los derechos laborales se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Enuncie:

En mi opinión y experiencia, los derechos laborales de los trabajadores han sido vulnerados y esto está ocurriendo actualmente en la aplicación en el sistema laboral peruano.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Analizar los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas con el régimen CAS del sistema laboral peruano.

10. ¿Considera usted que los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas son vulnerados ante el sistema laboral peruano? Entonces

Considero que se violan los derechos de los trabajadores porque las trabajadoras embarazadas no tienen derecho a los beneficios prenatales y posnatales. Es posible que estos beneficios no siempre estén disponibles.

11. ¿Considera usted que los derechos laborales se aplican en las trabajadoras embarazadas dentro del sistema laboral peruano? Explique:

Esto está en línea con el manejo de la empresa y la comprensión de los derechos de los trabajadores.

12. ¿Considera usted que es injusto el despido laboral de las trabajadoras embarazadas dentro del sistema jurídico peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

De hecho, el sistema no los ampara por completo y, si desconocen sus derechos, corren una superior inseguridad de ser confabulados injustamente.

Guía de entrevista

TITULO: LOS DERECHOS LABORALES DE TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y BAJO EL RÉGIMEN CAS DEL SISTEMA LABORAL PERUANO.

I. DATOS GENERALES DEL INVESTIGADOR E ENTREVISTADO (A):

ENTREVISTADOR: Luis Enrique Donayre Torres

ENTREVISTADO: LA ROSA FABIAN, DELIA TERESA

FECHA: 08/09/22

PROFESIÓN: ABOGADO

DNI: 15587236

CELULAR: 990599923

II. INSTRUCCIONES:

Se recomienda leer cada interrogante formulada en la presente entrevista y responder desde su experiencia y conocimiento con claridad y veracidad en sus respuestas, debido que, las respuestas otorgadas, serán fundamentales para nuestro trabajo de investigación.

OBJETIVO GENERAL

Determinar los derechos laborales que se vulneraria con el régimen CAS del sistema laboral peruano

1. ¿Cuál es su postura respecto a los derechos laborales que se vulneraria con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Explique:

Son escenarios que se ven a diario en diferentes instituciones, vulnerando bajo este sistema CAS el derecho a lactar, al retorno laboral, y no estoy de acuerdo con este sistema laboral.

2. ¿Qué derechos laborales conoce usted que se vulneraria por medio del régimen CAS del sistema laboral peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Sí, los contratos que firman los trabajadores son temporales y por tanto vulneran los principios de igualdad y dignidad de los trabajadores en el desempeño de su trabajo.

3. Desde su perspectiva ¿Qué opinión tiene usted acerca de los derechos laborales o llamados también “derechos del trabajo”? Explique:

En mi opinión, todos los trabajadores tienen derechos laborales garantizados por la Constitución y por el MTPE y su filial Sunafil.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Explicar los derechos laborales que se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano.

4. ¿Considera usted que los derechos laborales se vulneraran con el régimen CAS del sistema peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

En mi opinión, cuando se vulneran los derechos de los trabajadores por no cumplir con los plazos, en su mayoría se vulneran por accidentes personales. Debido a que existen dos grupos de trabajadores en el estado, uno pertenece al régimen laboral y debe gozar de todos los derechos que otorgan los trabajadores. Si posteriormente se incorporaran a los estados códigos constitucionales y éticos como el empleo permanente y otro tipo de trabajadores, estos no gozarían de los derechos de los trabajadores en virtud de la existencia de una relación laboral, e incluso de los derechos más importantes como los derechos laborales. No disfrutar Ejemplos: horario de trabajo, horas máximas de trabajo y vacaciones, descansos.

5. ¿Considera usted que no serán nulos los derechos laborales con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Enuncie:

En mi opinión, no se rescindirán en parte por los gremios y el derecho al paro. Los empleados de CAS tienen derecho a 98 días de licencia antes y después (49 días). Además, tiene el derecho de amamantar hasta que el hijo cumpla un año.

6. ¿Considera usted que la falta de información de los derechos laborales vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Sí, Porque la falta de información beneficia a la empresa cuando se obtiene rentablemente una fuente confiable y en la que se puede confiar sin considerar los intereses del empleado vulnerado.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Identificar los derechos laborales que se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano.

7. ¿Qué problemas en los derechos laborales se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Explique:

Fundamentalmente, cualquier continuación del trabajo que haga que los empleados se sientan inseguros viola los principios de derechos, igualdad y dignidad.

8. En su opinión ¿Considera que la práctica de los derechos laborales vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Sí, porque al debilitar el procedimiento laboral peruano a la inestabilidad, creando así inseguridad a los trabajadores.

9. Desde su perspectiva y experiencia ¿Cree usted que los derechos laborales se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Enuncie:

En mi opinión y experiencia, los derechos laborales de los trabajadores han sido vulnerados y esto está ocurriendo actualmente en la aplicación en el régimen laboral peruano.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Analizar los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas con el régimen CAS del sistema laboral peruano.

10. ¿Considera usted que los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas son vulnerados ante el sistema laboral peruano? Entonces

Considero que se desamparan los derechos de las servidoras porque las trabajadoras en gestación carecen de derecho a los beneficios prenatales y posnatales. Es posible que estos beneficios no siempre estén disponibles.

11. ¿Considera usted que los derechos laborales se aplican en las trabajadoras embarazadas dentro del sistema laboral peruano? Explique:

Una gran parte de la población de trabajadoras en pleno embarazo no se les brinda lo que se estipula en el régimen laboral peruano.

12. ¿Considera usted que es injusto el despido laboral de las trabajadoras embarazadas dentro del sistema jurídico peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

De hecho, el sistema no las ampara por completo y, si desconocen sus derechos, con mayor razón serán vulneradas.

Guía de entrevista

TITULO: LOS DERECHOS LABORALES DE TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y BAJO EL RÉGIMEN CAS DEL SISTEMA LABORAL PERUANO.

I. DATOS GENERALES DEL INVESTIGADOR E ENTREVISTADO (A):

ENTREVISTADOR: Luis Enrique Donayre Torres

ENTREVISTADO: VARGAS ZELADA ROSA ELIZABETH

FECHA: 09/09/22

PROFESIÓN: ABOGADO

DNI: 46902703

CELULAR: 976100448

II. INSTRUCCIONES:

Se recomienda leer cada interrogante formulada en la presente entrevista y responder desde su experiencia y conocimiento con claridad y veracidad en sus

respuestas, debido que, las respuestas otorgadas, serán fundamentales para nuestro trabajo de investigación.

OBJETIVO GENERAL

Determinar los derechos laborales que se vulneraria con el régimen CAS del sistema laboral peruano

1. ¿Cuál es su postura respecto a los derechos laborales que se vulneraria con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Explique:

Que les trata como quieren, vulnerando sus derechos por más que estén especificados, incurriendo las entidades en eludir sus responsabilidades.

2. ¿Qué derechos laborales conoce usted que se vulneraria por medio del régimen CAS del sistema laboral peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Si, son vulnerados, atropellando los derechos de todos los trabajadores en actividad, no existiendo una equidad paralela con el empleado estable y así mismo a su propia dignidad.

3. Desde su perspectiva ¿Qué opinión tiene usted acerca de los derechos laborales o llamados también “derechos del trabajo”? Explique:

Según mi opinión y experiencia, la masa trabajadora tiene derechos ya establecidos bajo la mirada de la Carta Magna de nuestro país, dejándolos al MTPE y Sunafil.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Explicar los derechos laborales que se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano.

4. ¿Considera usted que los derechos laborales se vulneraran con el régimen CAS del sistema peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Sí, porque los servidores en las instituciones deben ser un solo grupo con los mismos beneficios, pero la realidad es otra, por el simple hecho de pertenecer al régimen CAS, se le debe exonerar de derechos ganados.

5. ¿Considera usted que no serán nulos los derechos laborales con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Enuncie:

Según mi criterio, en la totalidad es imposible pensar que serán eliminados las exoneraciones al trabajador, hoy por hoy, se ha podido comprobar que los beneficios que tienen los establecimientos no los tienen los servidores CAS.

6. ¿Considera usted que la falta de información de los derechos laborales vulnerarán con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Sí, estoy de acuerdo que la desinformación y la falta de conocimiento a sus derechos laborales son los impedimentos a que todo trabajador sepa que beneficios tiene realmente.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Identificar los derechos laborales que se vulnerarán con el régimen CAS del sistema laboral peruano.

7. ¿Qué problemas en los derechos laborales se vulnerarán con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Explique:

En el tiempo se puede observar que dentro de los derechos laborales desamparados se encuentra el del inicio a la igualdad y a su dignidad, no puede ser avasallada.

8. En su opinión ¿Considera que la práctica de los derechos laborales vulnerarán con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Sí, porque en el tiempo se deja de proteger y es ahí donde se debilita la parte laboral en el Perú, creando zozobra en los servidores laborales.

9. Desde su perspectiva y experiencia ¿Cree usted que los derechos laborales se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Enuncie:

Se puede afirmar que desde una mirada abierta, la masa laboral se siente insatisfecha, con este escenario laboral inadecuado, perdiendo simultáneamente su estabilidad.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Analizar los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas con el régimen CAS del sistema laboral peruano.

10. ¿Considera usted que los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas son vulnerados ante el sistema laboral peruano? Entonces

Considero que el abuso es constante, y por carecer un desconocimiento de sus derechos se comete atropello con las servidoras en gestación, por más que este tipificado en la Constitución de nuestro país.

11. ¿Considera usted que los derechos laborales se aplican en las trabajadoras embarazadas dentro del sistema laboral peruano? Explique:

Desde mi óptica, muy rara vez los beneficios son adquiridos por las trabajadoras embarazadas, ante el temor de perder el trabajo no denuncian estos hechos.

12. ¿Considera usted que es injusto el despido laboral de las trabajadoras embarazadas dentro del sistema jurídico peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Sí, porque la masa trabajadora de mujeres gestantes no debe estar supeditadas a condiciones, a crearles miedo si ellas proceden judicialmente ante trato injusto, al ser despedidas se les está vulnerando su capacidad de derecho.

Guía de entrevista

TITULO: LOS DERECHOS LABORALES DE TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y BAJO EL RÉGIMEN CAS DEL SISTEMA LABORAL PERUANO.

I. DATOS GENERALES DEL INVESTIGADOR E ENTREVISTADO (A):

ENTREVISTADOR: Luis Enrique Donayre Torres

ENTREVISTADO: Flores Onofre Henry

FECHA: 09/09/22

PROFESIÓN: Abogado

PUESTO: Juez titular del primer juzgado penal unipersonal de Moyobamba

DNI: 40189352

CELULAR: 042 - 530974

II. INSTRUCCIONES:

Se recomienda leer cada interrogante formulada en la presente entrevista y responder desde su experiencia y conocimiento con claridad y veracidad en sus respuestas, debido que, las respuestas otorgadas, serán fundamentales para nuestro trabajo de investigación.

OBJETIVO GENERAL

Determinar los derechos laborales que se vulneraria con el régimen CAS del sistema laboral peruano

1. ¿Cuál es su postura respecto a los derechos laborales que se vulneraria con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Explique:

Tratándolos como les plazca, violando sus derechos sin importar cómo se definan y haciendo que las organizaciones retrocedan en sus responsabilidades.

2. ¿Qué derechos laborales conoce usted que se vulneraría por medio del régimen CAS del sistema laboral peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Sí, se están vulnerando, pisoteando los derechos de todo trabajador en activo, desconociendo los mismos que un trabajador estable, y pisoteando su propia dignidad.

3. Desde su perspectiva ¿Qué opinión tiene usted acerca de los derechos laborales o llamados también “derechos del trabajo”? Explique:

En mi opinión y experiencia, las masas trabajadoras ya cuentan con una legislación establecida bajo la Carta Magna de nuestro país, dejada al MTPE ya la Sunafil.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Explicar los derechos laborales que se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano.

4. ¿Considera usted que los derechos laborales se vulneraran con el régimen CAS del sistema peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Sí, ya que los servidores de las entidades deberían ser un grupo con los mismos intereses, pero la realidad es otra, por el hecho de pertenecer únicamente al modo CAS, deberían estar exentos de los derechos adquiridos.

5. ¿Considera usted que no serán nulos los derechos laborales con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Enuncie:

Bajo mi criterio es imposible pensar que se cancelará la recuperación del empleado, actualmente el servidor CAS no tiene las ventajas que tiene un servidor estable.

6. ¿Considera usted que la falta de información de los derechos laborales vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Sí, estoy de acuerdo en que la desinformación y el desconocimiento sobre sus derechos laborales dificultan que los trabajadores sepan qué derechos les corresponden realmente.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Identificar los derechos laborales que se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano.

7. ¿Qué problemas en los derechos laborales se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Explique:

Con el tiempo, quedó claro que dentro de los límites de la renuncia a los derechos de los trabajadores estaba el comienzo de una igualdad y una dignidad insuperables.

8. En su opinión ¿Considera que la práctica de los derechos laborales vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Sí, porque la seguridad deja de funcionar de vez en cuando, y ahí es donde se está debilitando el departamento de trabajo en Perú, lo cual es preocupante para los trabajadores.

9. Desde su perspectiva y experiencia ¿Cree usted que los derechos laborales se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Enuncie:

Se puede argumentar que, desde una perspectiva de mente abierta, la fuerza laboral se siente insatisfecha con este escenario de trabajo inadecuado mientras pierde estabilidad.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Analizar los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas con el régimen CAS del sistema laboral peruano.

10. ¿Considera usted que los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas son vulnerados ante el sistema laboral peruano? Entonces

Yo creo que los abusos son permanentes, y sin conocer sus derechos, hay abusos a las trabajadoras durante el embarazo, a pesar de que está consagrado en la constitución de nuestro país.

11. ¿Considera usted que los derechos laborales se aplican en las trabajadoras embarazadas dentro del sistema laboral peruano? Explique:

En mi opinión, las empleadas embarazadas muy rara vez reciben beneficios y no denuncian estos hechos por temor a perder sus puestos de trabajo.

12. ¿Considera usted que es injusto el despido laboral de las trabajadoras embarazadas dentro del sistema jurídico peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Sí, por la cantidad de mujeres embarazadas que trabajan no deberían estar sujetas a condiciones atroces, si acuden a los tribunales enfrentando un trato injusto, ser despedidas es una violación de su capacidad legal.

Guía de entrevista

TITULO: LOS DERECHOS LABORALES DE TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y BAJO EL RÉGIMEN CAS DEL SISTEMA LABORAL PERUANO.

I. DATOS GENERALES DEL INVESTIGADOR E ENTREVISTADO (A):

ENTREVISTADOR: Luis Enrique Donayre Torres

ENTREVISTADO: Fausto Wilder Velarde Avanto

FECHA: 09/09/22

PROFESIÓN: Abogado

CARGO: Juez Especializado Juzgado de Provincia de Yurimaguas,

DNI: 17988641

CELULAR: 042 - 582080

II. INSTRUCCIONES:

Se recomienda leer cada interrogante formulada en la presente entrevista y responder desde su experiencia y conocimiento con claridad y veracidad en sus respuestas, debido que, las respuestas otorgadas, serán fundamentales para nuestro trabajo de investigación.

OBJETIVO GENERAL

Determinar los derechos laborales que se vulneraria con el régimen CAS del sistema laboral peruano

1. ¿Cuál es su postura respecto a los derechos laborales que se vulneraria con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Explique:

Los trata como les gusta, violando sus derechos por muy específicamente regulados que estén, obligando a las entidades a eludir sus responsabilidades.

2. ¿Qué derechos laborales conoce usted que se vulneraria por medio del régimen CAS del sistema laboral peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Sí, se vulneran, se pisotean los derechos de todos los trabajadores en activo, no hay igualdad con los trabajadores sedentarios y su dignidad.

3. Desde su perspectiva ¿Qué opinión tiene usted acerca de los derechos laborales o llamados también “derechos del trabajo”? Explique:

A mi modo de ver y mi experiencia, los grupos de trabajadoras ya tienen derechos establecidos bajo los ojos de la Constitución para nuestro país, y dejados al MTPE ya la Sunafil.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Explicar los derechos laborales que se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano.

4. ¿Considera usted que los derechos laborales se vulneraran con el régimen CAS del sistema peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Sí, porque los servidores de las entidades deberían ser un grupo con los mismos intereses, pero los hechos son otros, porque en modo CAS deben estar exceptuados de los beneficios adquiridos.

5. ¿Considera usted que no serán nulos los derechos laborales con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Enuncie:

Bajo mis estándares es absolutamente imposible pensar que se va a cancelar la exención de los trabajadores, hoy se ha comprobado que los beneficios que tiene el estable, no cuentan con el servidor CAS.

6. ¿Considera usted que la falta de información de los derechos laborales vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Sí, porque con la desinformación y el desconocimiento de sus derechos laborales son barreras para que todos los trabajadores sepan de que beneficios disfrutan realmente.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Identificar los derechos laborales que se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano.

7. ¿Qué problemas en los derechos laborales se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Explique:

Con el tiempo, se puede ver en la obra que el derecho a renunciar al mismo es el principio de la igualdad y la dignidad, que no se pueden subyugar.

8. En su opinión ¿Considera que la práctica de los derechos laborales vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Sí, porque con el tiempo se acaba la protección y ahí es cuando el grupo laboral decae, causando preocupación entre los servidores de los trabajadores.

9. Desde su perspectiva y experiencia ¿Cree usted que los derechos laborales se vulneraran con el régimen CAS del sistema laboral peruano? Enuncie:

Se puede decir que desde una perspectiva abierta, la fuerza laboral se siente insatisfecha con el escenario de trabajo desfavorable y al mismo tiempo pierde su estabilidad laboral.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Analizar los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas con el régimen CAS del sistema laboral peruano.

10. ¿Considera usted que los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas son vulnerados ante el sistema laboral peruano? Entonces

Creo que las violaciones de las trabajadoras embarazadas continúan, y por falta de comprensión de sus derechos, se han cometido violaciones contra quienes sirven en la construcción, aunque esté consagrado en la constitución de nuestro país.

11. ¿Considera usted que los derechos laborales se aplican en las trabajadoras embarazadas dentro del sistema laboral peruano? Explique:

En mi opinión, rara vez se otorgan beneficios a las trabajadoras embarazadas, quienes no denuncian estos hechos por temor a perder su trabajo.

12. ¿Considera usted que es injusto el despido laboral de las trabajadoras embarazadas dentro del sistema jurídico peruano? Responda: si, no, ¿Por qué?

Sí, porque el gran número de trabajadores es de mujeres embarazadas, no deben estar sujetas a condiciones, lo que genera temor si tienen un juicio por trato injusto, son despedidas desprotegiendo su capacidad jurídica.

Los derechos laborales de trabajadoras embarazadas y bajo el régimen CAS del sistema laboral peruano

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

2%

2

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

3

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

Quiroz, Cesar David Ojeda. "Indemnizaciones Adicionales Reclamadas a Causa De Un Despido Arbitrario. Fundamentos Acerca De Su Viabilidad En Nuestro Ordenamiento juridico", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2022

Publicación

<1%

5

es.thefreedictionary.com

Fuente de Internet

<1%

6

doku.pub

Fuente de Internet

<1%

7

prezi.com

Fuente de Internet

		<1 %
8	actualidadlaboral.com Fuente de Internet	<1 %
9	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
10	www.leona.com.co Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
12	www.spdtss.org.pe Fuente de Internet	<1 %
13	mintra.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	polodelconocimiento.com Fuente de Internet	<1 %
16	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
18	www.slideshare.net Fuente de Internet	

		<1 %
19	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
20	shcp.gob.mx Fuente de Internet	<1 %
21	vsip.info Fuente de Internet	<1 %
22	www.algoritmo.com.ar Fuente de Internet	<1 %
23	www.americatv.com.pe Fuente de Internet	<1 %
24	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
25	es.unionpedia.org Fuente de Internet	<1 %
26	www.noticias.juridicas.com Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	www.informatica-juridica.com Fuente de Internet	<1 %
29	www.seccra.es Fuente de Internet	<1 %

30	www.sidimurcia.org Fuente de Internet	<1 %
31	cej.org.co Fuente de Internet	<1 %
32	documents.mx Fuente de Internet	<1 %
33	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	www.hrw.org Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Activo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AUGUSTO MAGNO HUAROMA VASQUEZ, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Los derechos laborales de trabajadoras embarazadas y bajo el régimen CAS del sistema laboral peruano", cuyo autor es DONAYRE TORRES LUIS ENRIQUE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 8.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 17 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AUGUSTO MAGNO HUAROMA VASQUEZ DNI: 32983025 ORCID: 0000-0003-3335-6073	Firmado electrónicamente por: AHUAROMAV el 18- 11-2022 23:11:17

Código documento Trilce: TRI - 0443622