



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Unidad de Posgrado

Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magister en Derecho con
mención en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

AUTOR

Victor Raul GOMEZ CISNEROS

ASESOR

Dr. Leopoldo Félix GAMARRA VÍLCHEZ

Lima, Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Gomez, V. (2026). *Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Victor Raul Gomez Cisneros
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	43644377
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0000-4637-9480
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Dr. Leopoldo Félix Gamarra Vélchez
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	06253563
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-0382-6268
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Dr. Simeón Huancahuari Flores
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06163184
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Mg. Carlos Humberto Jiménez Silva
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	07737182
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Mg. Augusto Medina Otazú
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	25634206

Datos de investigación	
Línea de investigación	E.1.2.6. Derecho Laboral
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	Edificio: Universidad Nacional Mayor de San Marcos País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Cercado de Lima 15081 Urbanización: Ciudad Universitaria. Calle: Av. Venezuela s/n Latitud: -12.0561111 Longitud: -77.0852778
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Abril 2024 – Diciembre 2025
URL de disciplinas OCDE	Derecho http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01 Administración Pública http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

Unidad de Post Grado

ACTA DE EXAMEN DE GRADO DE MAGÍSTER EN DERECHO

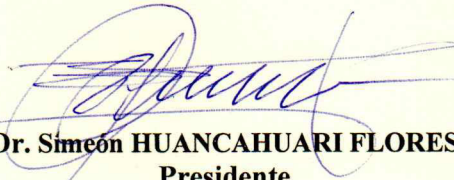
En la ciudad de Lima, a los veintiún días del mes de agosto del año dos mil veintiséis, siendo las diecisiete horas, bajo la Presidencia del Dr. Simeón Huancahuari Flores y con la asistencia de los Profesores: Dr. Leopoldo Félix Gamarra Vélchez, Mg. Carlos Humberto Jiménez Silva, Mg. Augusto Medina Otazu y el postulante al Grado Académico de Magíster en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Bachiller don **Victor Raul GOMEZ CISNEROS**, procedió a hacer la exposición y defensa pública de su tesis titulada: **"NECESIDAD DE UNA LEY QUE REGULE LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO PARA PROMOVER LA EQUIDAD LABORAL"**.

Concluida la exposición, se procedió a la evaluación correspondiente, habiendo obtenido la siguiente calificación:

Aprobado con calificación de catorce (14)

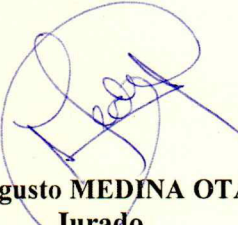
A continuación, el Presidente del Jurado recomienda a la Facultad de Derecho y Ciencia Política se le otorgue el Grado Académico de Magíster en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social al Bachiller don **Victor Raul GOMEZ CISNEROS**.

Se extiende la presente acta en dos originales y siendo las dieciocho horas y cuarenta minutos, se dio por concluido el acto académico de sustentación.


Dr. Simeón HUANCAHUARI FLORES
Presidente
Profesor Principal


Dr. Leopoldo Félix GAMARRA VÉLCHEZ
Asesor
Profesor Principal


Mg. Carlos Humberto JIMÉNEZ SILVA
Jurado
Profesor Contratado


Mg. Augusto MEDINA OTAZU
Jurado
Profesor Contratado

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo Dr. Leopoldo Félix GAMARRA VILCHEZ, en mi condición de asesor acreditado con el Dictamen N° 292-UPG/FD-2024 de la tesis, cuyo título es: **“NECESIDAD DE UNA LEY QUE REGULE LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO PARA PROMOVER LA EQUIDAD LABORAL”** de don **Victor Raul GOMEZ CISNEROS**, para optar el grado académico de Magister en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, **CERTIFICO** que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante la plataforma PIDS, el documento evaluado cuenta con el 12% de similitud, nivel PERMITIDO para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional**.

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del Grado Académico de Magister en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Lima, 16 de junio de 2026

Firma del Asesor



Nombres y Apellidos del asesor: Dr. Leopoldo Félix GAMARRA VILCHEZ

DNI: 06253563

La vigencia del presente certificado corresponde a un período de noventa (90) días desde la fecha de su emisión; siempre que no haya observaciones en el texto durante el proceso de revisión por el jurado informante o surja alguna contingencia.

DEDICATORIA

A mi padre Don Víctor Gómez por enseñarme que todo esfuerzo tiene una recompensa, a mi madre Luz Cisneros por siempre haber confiado en mí, y a mis hermanas Olga y Nicole por la paciencia, unión y risas que siempre me brindan.

AGRADECIMIENTO

A la universidad por haber sido parte de la formación científica y de mi especialización en derecho laboral y seguridad social

A los catedráticos que contribuyeron a la obtención de un mayor conocimiento jurídico, normativo y procesal.

A mi asesor, el doctor Leopoldo Gamarra Vílchez, por siempre aconsejarme, apoyarme en la elaboración de la tesis y brindarme soluciones a las interrogantes que se originaban en el camino de la elaboración de la presente tesis.

ÍNDICE

TESIS.....	1
DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE	4
LISTA DE FIGURAS.....	8
RESUMEN Y PALABRAS CLAVE	9
INTRODUCCIÓN	11
ASPECTOS METODOLÓGICOS	15
i. Situación problemática.	15
ii. Formulación del Problema	21
iii. Hipótesis	21
iv. Objetivos.	22
v. Metodología	22
vi. Diseño de la investigación.....	24
vii. Unidad de análisis.....	24
viii. Población	25
ix. Selección de muestra.....	25
x. Criterios de inclusión:	25
xi. Criterios de exclusión:.....	26
xii. Técnicas e instrumentos de recolección de información	26
xiii. Consideraciones éticas	27
CAPITULO I. MARCO TEÓRICO/ESTADO DE LA CUESTIÓN	30
1.1. Antecedentes del problema.....	30
Antecedentes internacionales.	30
Antecedentes nacionales.	31
1.2. Marco constitucional del empleo público.....	33
1.2.1. Dignidad de las personas.	33
1.2.2. Principio constitucional de igualdad y no discriminación	34

1.2.3.	El Estado y su rol como garante de los derechos laborales	35
1.2.4.	Derecho al trabajo y estabilidad laboral.....	37
1.2.5.	Protección contra el despido arbitrario	38
1.3.	Principales corrientes teóricas	40
1.3.1.	El neo constitucionalismo.	40
1.3.2.	El Estado y su rol protector de derechos.....	41
1.3.3.	Principios laborales como límites del empleador.....	43
1.3.4.	Análisis del régimen CAS desde el principio de igualdad y su compatibilidad con el test de razonabilidad constitucional.....	45
1.3.5.	Regímenes laborales en el sector público.....	48
1.3.6.	Estabilidad laboral en el empleo público.....	60
1.3.7.	Las nuevas contrataciones en cada periodo presidencial.	62
1.3.8.	Equidad laboral.....	65
1.3.9.	Principio de continuidad de la relación laboral de los trabajadores. 71	
1.3.10.	Limitaciones y vulneraciones de derechos en el régimen CAS. ...	72
1.4.	Marco Normativo.....	75
CAPÍTULO 2. CONTRASTANDO LA HIPÓTESIS.....		79
2.1.	Análisis e interpretación del problema planteado.....	79
2.1.2.	Prueba de hipótesis	91
2.1.3.	Discusión de la investigación	97
2.2.	Presentación de postura personal.....	106
2.2.1.	Propuesta.....	109
2.3.	Influencia social de la implementación de la propuesta	110
CAPÍTULO 3: DERECHO COMPARADO SOBRE LA ESTABILIDAD LABORAL Y LA EQUIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO		111
3.1.	Experiencias comparadas en América Latina	112
3.1.1.	Colombia.....	114
3.1.2.	México.....	116
3.1.3.	Ecuador.....	118
3.1.4.	Elementos comunes y diferencias en la experiencia latinoamericana	120
3.2.	Experiencia europea en la regulación de la estabilidad laboral pública	121

3.2.1. Unión Europea: límites a la temporalidad y protección del empleo público.....	123
3.2.2. España: el abuso de la temporalidad en el empleo público y la respuesta jurisprudencial.....	124
3.3. Estándares internacionales aplicables al empleo público	126
3.3.2. Principio de igualdad y no discriminación en el empleo público.....	128
3.3.3. Trabajo decente como estándar transversal	128
3.4. Lecciones del derecho comparado para el caso peruano	129
CAPITULO 4: PROPUESTA NORMATIVA.....	132
4.1. Fundamento constitucional, internacional y legal de la propuesta.	132
4.2. Beneficios que aporta la propuesta.....	133
4.3. Sostenibilidad fiscal y aplicación progresiva de la reforma	134
CONCLUSIONES	140
RECOMENDACIONES	143
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	149
ANEXOS	163

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Servidores públicos CAS, 2009 – 2022.....	17
Tabla 2. Distribución de los servidores públicos periodo 2013-2022.....	62
Tabla 3. Prueba de normalidad para los datos de las variables en estudio.	78
Tabla 4. Resultados de la percepción de la variable Estabilidad laboral.....	79
Tabla 5. Resultado de la percepción: Estabilidad laboral.....	81
Tabla 6. Resultado de la percepción: Homologación de remuneraciones....	82
Tabla 7. Resultado de la percepción: Beneficios sociales.....	83
Tabla 8. Resultados de la variable Inequidad laboral.....	85
Tabla 9. Resultados de la percepción: Mejor calidad de vida.....	86
Tabla 10. Resultados de la percepción: Igualdad de trato.....	87
Tabla 11. Resultados de la percepción: Beneficios equitativos.....	89
Tabla 12. Contraste del objetivo general.....	90
Tabla 13. Contraste del objetivo específico 1.....	91
Tabla 14. Contraste del objetivo específico 2.....	93
Tabla 15. Contraste del objetivo específico 3.....	94
Tabla 16. Comparación de beneficios entre regímenes CAS, 728 y 276....	103

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Regímenes laborales del servicio civil.....	53
Figura 2. Beneficios que otorga cada régimen.....	54
Figura 3. Servidores públicos del Perú.....	61
Figura 4. Resultados de la percepción de la variable Estabilidad laboral.....	80
Figura 5. Resultado de la percepción: Estabilidad laboral.....	81
Figura 6. Resultado de la percepción: Homologación de remuneraciones...	82
Figura 7. Resultado de la percepción: Beneficios sociales.....	84
Figura 8. Resultados de la variable Inequidad laboral.....	85
Figura 9. Resultados de la percepción: Mejor calidad de vida.....	86
Figura 10. Resultados de la percepción: Igualdad de trato.....	88
Figura 11. Resultados de la percepción: Beneficios equitativos.....	89

RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

El empleo público peruano se caracteriza por la coexistencia de distintos regímenes laborales que generan diferencias significativas en las condiciones de trabajo de los servidores del Estado. Aunque muchos trabajadores desarrollan funciones similares dentro de la administración pública, el acceso a derechos, beneficios y mecanismos de protección laboral continúa dependiendo del régimen al que pertenezcan. Esta problemática afecta principalmente a los trabajadores sujetos al régimen CAS, quienes afrontan escenarios de inestabilidad laboral y limitaciones en el reconocimiento pleno de sus derechos.

Frente a esta realidad, la investigación examina la necesidad de establecer una regulación integral sobre estabilidad laboral en el sector público, orientada a reducir las desigualdades existentes y fortalecer la equidad en el empleo estatal. El análisis se desarrolla desde una perspectiva jurídica, tomando como referencia el marco constitucional, la legislación nacional, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y los estándares internacionales vinculados a la protección del trabajo.

De manera complementaria, se incorporan apreciaciones de profesionales relacionados con el ámbito jurídico y la administración pública, con la finalidad de contextualizar la problemática y reforzar el análisis desarrollado. Ello permite advertir que la inestabilidad laboral no solo repercute en la situación de los trabajadores, sino también en la continuidad institucional y en la calidad de los servicios públicos.

La investigación sostiene que la ausencia de una regulación uniforme sobre estabilidad laboral contribuye a mantener escenarios de desigualdad dentro del empleo público. En atención a ello, se plantea la necesidad de una reforma normativa que reconozca al servidor público como sujeto de derechos y promueva un sistema laboral más equitativo, coherente y compatible con los principios del Estado constitucional y social de derecho.

Palabras clave: estabilidad laboral, empleo público, régimen CAS, equidad laboral, derechos laborales.

ABSTRACT Y KEY WORDS

Public employment in Peru is characterized by the coexistence of different labor regimes that generate significant differences in the working conditions of public servants. Although many workers perform similar duties within public administration, access to labor rights, benefits, and protection mechanisms continues to depend on the employment regime to which they belong. This issue mainly affects workers hired under the CAS regime, who continue to face job instability and limitations in the full recognition of their labor rights.

In light of this situation, this research examines the need to establish a comprehensive regulation on job stability within the public sector, aimed at reducing existing inequalities and strengthening fairness in public employment. The analysis is developed from a legal perspective, considering the constitutional framework, national legislation, Constitutional Court jurisprudence, and international standards related to labor protection.

Additionally, the study incorporates the perspectives of professionals linked to the legal field and public administration in order to contextualize the problem and reinforce the analysis carried out. This makes it possible to observe that job instability not only affects workers directly, but also impacts institutional continuity and the quality of public services.

The research argues that the absence of a uniform regulation regarding job stability contributes to maintaining unequal conditions within public employment. Therefore, it proposes the need for a legislative reform that recognizes public servants as holders of rights and promotes a more equitable, coherent, and constitutionally compatible labor system within the framework of a social and democratic State governed by the rule of law.

Keywords: job stability, public employment, CAS regime, labor equity, labor rights.

INTRODUCCIÓN

En el Perú, el empleo público refleja una contradicción clara en el propio Estado. Aunque se promueven principios de igualdad, justicia y dignidad laboral, existen regímenes fragmentados que crean grandes brechas entre trabajadores con funciones similares, pero condiciones distintas. Esta diferencia no es solo un problema técnico o administrativo, sino también una injusticia que afecta la legitimidad del Estado y debilita su rol como garante de derechos.

La existencia de distintos regímenes laborales dentro del sector público, entre ellos los regulados por los Decretos Legislativos N.os 276 y 728, así como el régimen CAS, ha originado diferencias significativas en las condiciones de empleo de los servidores estatales. En particular, quienes se encuentran sujetos al régimen CAS, pese a desarrollar labores permanentes y necesarias para el funcionamiento de la administración pública, continúan enfrentando escenarios de inestabilidad laboral, restricciones en el acceso a determinados derechos y limitadas posibilidades de desarrollo dentro de la carrera administrativa. Esta realidad evidencia una afectación a principios constitucionales fundamentales, tales como la igualdad ante la ley, la prohibición de discriminación y la protección del trabajo en condiciones dignas, lo que pone de manifiesto la necesidad de impulsar una reforma estructural en el sistema de empleo público.

Además, la constante rotación de personal con contratos temporales deteriora la calidad del servicio público, interrumpe la continuidad de las políticas institucionales y limita la experiencia técnica acumulada. También afecta la eficiencia del Estado. En este contexto, el Estado como empleador debe asumir un rol ejemplar y garantizar condiciones de trabajo estables, promoviendo una cultura institucional basada en el mérito, la seguridad jurídica y el respeto de derechos.

En este escenario, surge la necesidad de tener una normatividad que regule la estabilidad laboral en el sector público de forma integral, coherente y equitativa. Esa ley no debe limitarse a unificar normas dispersas, sino que debe tener como eje central el reconocimiento del trabajador público como sujeto de

derechos y no como un recurso prescindible. Una regulación moderna debe buscar equilibrio entre la flexibilidad administrativa y la dignidad del servidor.

Durante años, diferentes informes, denuncias, demandas y estudios han evidenciado esta problemática. La desigualdad laboral de los servidores CAS ha sido tema de debate, crítica social y propuestas normativas, pero hasta ahora no ha tenido una solución estructural definitiva. Como señala Pariona (2024), los funcionarios públicos cumplen un rol esencial en la gestión del interés público y en garantizar el bienestar colectivo, lo que hace aún más inaceptable su precarización.

Esta problemática no solo se ha analizado en el ámbito académico o institucional, sino que también la he vivido personalmente. Recuerdo claramente que, durante la pandemia del COVID-19, fui desvinculado de la entidad pública donde trabajaba bajo un contrato de locación, sin justificación técnica ni garantías mínimas. A pesar de cumplir con mis funciones de forma responsable, la naturaleza temporal de mi contrato me dejó desprotegido en plena crisis sanitaria. Esta experiencia reforzó mi convicción sobre la necesidad de reformar el régimen laboral público y mostró de forma directa cómo la inestabilidad afecta la dignidad, la continuidad profesional y el servicio a la ciudadanía.

La evidencia recogida en pronunciamientos institucionales, informes de entidades fiscalizadoras y reclamos de trabajadores afectados coincide en un punto: la legislación laboral vigente para el sector público no garantiza ni protege adecuadamente los derechos de sus servidores. La situación de vulnerabilidad de miles de trabajadores CAS no es sostenible en Estado Constitucional y social de derecho.

Frente a este panorama, la presente investigación parte de la convicción de que una reforma legislativa para garantizar la estabilidad laboral no solo es viable, sino urgente y necesaria. Este trabajo analiza los fundamentos jurídicos, sociales y económicos que respaldan la necesidad de una norma de estabilidad laboral en el sector público. También se revisan experiencias comparadas, jurisprudencia relevante y los posibles impactos positivos en la eficiencia institucional, la equidad y la confianza ciudadana.

A partir de este planteamiento, la hipótesis general propone que la aplicación de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público es significativamente necesaria para promover la equidad laboral desde la perspectiva de abogados y operadores de la judicatura laboral.

Para sustentar esta hipótesis, el trabajo se divide de la siguiente forma:

La primera parte, correspondiente a la introducción, incluye el diagnóstico de la problemática, los fundamentos de la investigación.

El primer capítulo desarrolla el estado de la cuestión, con antecedentes, principales corrientes doctrinarias y el marco jurídico.

El segundo capítulo se centra en la realidad laboral actual de los servidores públicos del Perú.

El tercer capítulo analiza experiencias internacionales sobre estabilidad laboral en el sector público en clave comparada.

La segunda parte del trabajo expone los resultados obtenidos y su discusión a la luz de la hipótesis planteada. Asimismo, se presenta una propuesta normativa concreta orientada a garantizar una legislación que promueva la equidad laboral en el empleo público peruano.

El desarrollo de esta investigación no habría sido posible sin la guía y compromiso del doctor Leopoldo Gamarra Vélchez, quien en su rol de asesor me brindó orientación constante, observaciones rigurosas y, sobre todo, confianza en el valor de esta tesis como aporte jurídico. Su acompañamiento fue fundamental para fortalecer el nivel analítico y metodológico del trabajo.

También deseo agradecer a los catedráticos de la Facultad de Posgrado, quienes, durante mi formación profesional, despertaron mi interés por el análisis crítico del derecho y el compromiso con la justicia social. Fueron sus enseñanzas las que me motivaron a investigar esta problemática con profundidad y convicción.

Finalmente, extendiendo mi gratitud a la Universidad, alma máter de generaciones de juristas comprometidos con el país. Esta casa de estudios no

solo me brindó formación académica, sino también las herramientas intelectuales y éticas para asumir desafíos jurídicos complejos como el que aquí se aborda.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

i. Situación problemática.

Para que el Estado funcione bien, necesitamos instituciones y personas comprometidas. No lo digo como simple teoría, sino porque he podido ver, en mi experiencia laboral en el sector público, cómo ese esfuerzo organizado marca la diferencia para que la administración logre resultados concretos.

Cuando hablamos de servidores públicos, pensamos en empleados o funcionarios en distintos niveles. En mi experiencia, he visto cómo algunos son nombrados, otros contratados, otros de confianza. Todos cumplen un papel necesario para que el Estado funcione, aunque muchas veces viven realidades laborales muy distintas y desiguales.

En este contexto se incluyen a los llamados servidores públicos, es decir, empleados o funcionarios en distintos niveles del Estado. Tal como señala Huangal (2022), pueden ser nombrados, contratados o de confianza. Sin embargo, pese a estas categorías formales, todos sostienen funciones clave en la administración pública, aunque con condiciones laborales muy dispares.

El empleo público resulta esencial para el funcionamiento integral del Estado, pues sostiene servicios vitales en todos sus niveles. Sin embargo, se ha cuestionado por años la presencia de regímenes laborales distintos que, en la práctica, consolidan desigualdades entre quienes cumplen funciones comparables.

Existe una amplia variedad en los esquemas de pago y contratación en el sector público, lo que llevó al Estado a adoptar diferentes mecanismos a lo largo del tiempo. Un ejemplo son los llamados “Servicios no personales” que, como advierte Núñez (2021), suponían contratos breves de dos o tres meses sin derechos fundamentales como CTS o vacaciones. Desde la perspectiva de un Estado de derecho, resulta

problemático sostener tales modalidades sin garantizar condiciones laborales básicas.

Debido a la globalización, Perú suscribió un tratado comercial con Estados Unidos que, según Acuña (2018), incluyó el compromiso de mejorar la protección de derechos laborales conforme a normas de la OIT adoptadas en 1998.

Muchos trabajadores públicos fueron contratados sin derechos básicos bajo los llamados servicios personales. Según Fuentes (2021), para atender esa situación se promulgó el Decreto Legislativo N° 1057, que planteó el régimen CAS como solución temporal.

El régimen CAS representó solo un avance parcial en materia de derechos laborales. Según Ojeda (2021), dichos derechos se mantenían limitados frente a otros regímenes. Por ejemplo, contemplaba apenas quince días de vacaciones y carecía de mecanismos sólidos para proteger al trabajador frente a despidos injustificados.

Esto evidencia cómo se ha desvirtuado la idea de temporalidad, provocando condiciones laborales inestables para quienes trabajan en el sector público.

Desde mi punto de vista, en 2021 el Congreso aprobó la Ley N.º 31131 sin evaluar bien sus efectos ni considerar otras alternativas para resolver el problema de los regímenes laborales del sector público.

Sin duda, la Ley 31131 buscaba atender la situación de los trabajadores con contratos CAS, quienes durante años se han visto expuestos a la inestabilidad laboral y han tenido dificultades para ejercer plenamente sus derechos colectivos.

El concepto de unificar los regímenes laborales tomó forma con el Decreto Legislativo N.º 1023, que dio origen a SERVIR. Esta norma buscaba consolidar los distintos regímenes —público, privado y

especiales— en un sistema coherente que incluyera el reconocimiento del derecho a la estabilidad en el empleo.

Mattos (2023) indica que las tensiones relacionadas con el régimen laboral de los servidores públicos han sido objeto de discusión constante, pero se agudizaron durante la pandemia, cuando varias entidades recurrieron a prácticas como notificaciones de no renovación.

Tras la pandemia, el Proyecto de Ley N.º 31131 suscitó posturas divergentes entre especialistas y representantes del Poder Ejecutivo. El propio título, “Erradicación de la discriminación en los regímenes laborales”, refleja el reconocimiento explícito de desigualdades presentes en el sistema.

El Congreso aprobó la Ley N.º 31131 con el propósito de atender la situación de los trabajadores bajo régimen CAS. Sin embargo, persiste el debate sobre si esta medida fue suficiente para resolver el problema de fondo. Diversos especialistas sostienen que reincorporarlos a un régimen ordinario no eliminaba las desigualdades estructurales. Incluso el propio Tribunal Constitucional, en su sentencia N.º 979/2021, declaró inconstitucionales algunos artículos de dicha ley.

Un aspecto relevante es el aumento constante de contrataciones con cada cambio de gobierno, lo que incrementa de manera sostenida la cantidad de trabajadores en el Estado.

Tabla 1.

Servidores públicos CAS, 2009 - 2022

AÑO	Promedio anual
2013	214,241
2014	229,557
2015	239,614
2016	259,080
2017	262,460
2018	269,629
2019	265,850
2020	321,214
2021	361,328
2022	375,456

Fuente: MTPE-Planilla Electrónica, Anuarios Estadísticos, promedio anual (2013-2021) y base de datos de la Planilla Electrónica (diciembre 2022)

Es necesario considerar que con cada cambio de gobierno se incrementa el número de contrataciones. Según Servir, en 2023 el Estado contaba con más de 1 millón 500 mil servidores públicos, siendo el régimen CAS el más numeroso y representando casi la mitad del total. Esta situación evidencia la relevancia estructural de este régimen en el empleo público.

La situación actual evidencia limitaciones en la normativa que regula la contratación en el sector público. Es necesario contar con un marco legal que garantice estabilidad laboral, dado que no existe una protección suficiente para los trabajadores de este régimen, ni para aquellos en regímenes especiales. Por eso creo necesario que se igualen los sueldos y beneficios para todos los trabajadores del Estado. Solo así se protegerán realmente sus derechos laborales.

Esta situación evidencia la necesidad de una reforma que regule de manera integral la estabilidad laboral en el sector público. En la actualidad,

la normativa no ofrece una protección suficiente. Por ello, se propone uniformizar las remuneraciones y garantizar el acceso equitativo a los beneficios sociales, en cumplimiento de los derechos laborales establecidos en la normativa nacional e internacional.

La presente investigación se justifica por las siguientes razones:

Justificación teórica.

Aquí buscamos aportar a la comprensión de un problema complejo y ofrecer alternativas de solución fundamentadas. Para ello, se analizan teorías y enfoques relevantes sobre el tema, con base en libros, tesis, artículos científicos y fallos judiciales. Resulta indispensable conocer a fondo esta problemática para plantear propuestas viables.

Justificación práctica.

La experiencia en el sector público permite observar de cerca estas desigualdades, que afectan a trabajadores comprometidos que enfrentan incertidumbre laboral constante. Por ello, resulta esencial investigar esta problemática y proponer un cambio normativo viable, que garantice derechos laborales.

Justificación metodológica.

Señalamos que la tesis adopta un **enfoque cualitativo de carácter jurídico**, en atención a la naturaleza del problema planteado, el cual se sitúa en el ámbito del derecho constitucional y del derecho laboral público. Tal como señala Arias (2021), la elección del enfoque metodológico debe responder al objeto de estudio y a los objetivos de la investigación, siendo pertinente el enfoque cualitativo cuando se busca comprender e interpretar fenómenos desde una perspectiva analítica y normativa. En ese sentido, el análisis de la estabilidad laboral y de la equidad en el empleo público exige una aproximación dogmática, orientada a la interpretación sistemática de normas, principios constitucionales, jurisprudencia relevante y doctrina especializada.

La elección de este enfoque responde a la propia naturaleza del tema investigado, ya que la finalidad del estudio no consiste en medir fenómenos sociales ni en desarrollar comprobaciones estadísticas, sino en analizar críticamente el marco normativo que regula el empleo público y las consecuencias jurídicas que este genera sobre los derechos de los trabajadores estatales. En esa línea, Arias (2021) sostiene que las investigaciones cualitativas priorizan la interpretación y comprensión del contenido antes que la cuantificación de variables, criterio que guarda relación con el carácter jurídico de la presente tesis. Bajo dicha perspectiva, la investigación se sustenta principalmente en el examen de la Constitución Política del Perú, de la normativa vinculada al empleo público, de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y de los estándares internacionales relacionados con la protección laboral.

De manera complementaria, se incorpora un **componente empírico de alcance descriptivo**, a través de encuestas dirigidas a profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública. Al respecto, Arias (2021) reconoce que la utilización de técnicas como la encuesta puede resultar pertinente en investigaciones cualitativas, siempre que su finalidad sea descriptiva y contextual, y no la validación estadística de hipótesis. Dicho componente no tiene por finalidad demostrar ni validar hipótesis jurídicas, sino enriquecer el diagnóstico del problema y contextualizar el análisis jurídico desarrollado, a partir de la experiencia de actores familiarizados con la problemática de la estabilidad laboral en el sector público.

La combinación de un enfoque dogmático con un apoyo empírico descriptivo permite abordar el objeto de estudio de manera integral, garantizando coherencia metodológica y rigor académico, sin desnaturalizar el carácter jurídico de la investigación.

ii. **Formulación del Problema**

Problema General.

P.G. ¿De qué manera una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público resulta necesaria para promover la equidad laboral en el empleo público peruano?

Problemas específicos

P.E.1. ¿De qué manera la protección de la estabilidad laboral de los trabajadores CAS incide en su calidad de vida en comparación con otros regímenes laborales del sector público?

P.E.2. ¿Cómo la homologación de las remuneraciones de los trabajadores CAS contribuye a la igualdad de trato en la administración pública?

P.E.3. ¿En qué medida el acceso a beneficios sociales de los trabajadores CAS permite avanzar hacia una estructura de beneficios equitativa respecto de otros regímenes laborales?

iii. **Hipótesis**

Hipótesis general.

La aplicación de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público contribuye a la promoción de la equidad laboral en el empleo público peruano.

Hipótesis específicas.

H.E.1 La protección de la estabilidad laboral de los trabajadores CAS se relaciona con una mejora en su calidad de vida en comparación con otros regímenes laborales del sector público.

H.E.2. La homologación de las remuneraciones de los trabajadores CAS contribuye a la igualdad de trato en la administración pública.

H.E.3. El acceso de los trabajadores CAS a beneficios sociales contribuye a la configuración de una estructura de beneficios más equitativa respecto de otros regímenes laborales.

iv. Objetivos.

Objetivo general

Analizar de qué manera una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público contribuye a la promoción de la equidad laboral en el empleo público peruano.

Objetivo específico

O.E.1 Analizar la incidencia de la estabilidad laboral de los trabajadores CAS en su calidad de vida frente a otros regímenes laborales del sector público.

O.E.2. Examinar el impacto de la homologación de las remuneraciones de los trabajadores CAS en la igualdad de trato en la administración pública.

O.E.3. Evaluar en qué medida el acceso a beneficios sociales de los trabajadores CAS contribuye a una estructura de beneficios equitativa en el sector público.

v. Metodología

La investigación se desarrolla, principalmente, desde un enfoque cualitativo de carácter jurídico, propio de los estudios dogmáticos del derecho. En ese sentido, el análisis normativo, doctrinario y jurisprudencial constituye el eje sobre el cual se construye el trabajo. A partir de este enfoque, el estudio se orienta a examinar de manera crítica la regulación constitucional y legal del empleo público, poniendo especial atención en la estabilidad laboral y en su impacto sobre la equidad laboral dentro del sector público peruano.

Desde esa perspectiva, la investigación toma como principales fuentes de análisis la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales ratificados por el Estado peruano especialmente los convenios emitidos por la Organización Internacional del Trabajo, así como la doctrina y la jurisprudencia desarrollada por el Tribunal Constitucional en materia de empleo público, igualdad y tutela del trabajo en condiciones dignas.

De manera complementaria, se incorpora un componente empírico de alcance descriptivo, cuya finalidad es reforzar el diagnóstico del problema abordado. Este componente no busca demostrar ni validar las hipótesis de la investigación, sino recoger las percepciones y valoraciones de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública respecto de la situación de la estabilidad laboral y la equidad en el empleo público.

Para complementar el análisis jurídico desarrollado en la investigación, se recogió información mediante la aplicación de encuestas elaboradas a partir de un cuestionario previamente estructurado. Dicho instrumento fue dirigido a abogados y operadores vinculados a la judicatura laboral que cuentan con experiencia en materia de derechos laborales y conocimiento de los distintos regímenes aplicables al empleo público. En total participaron ochenta (80) profesionales, seleccionados considerando su trayectoria y cercanía con la dinámica del sistema laboral estatal, quienes aceptaron participar de manera voluntaria en el desarrollo del estudio.

Los resultados obtenidos mediante las encuestas cumplen una función complementaria dentro del estudio, en la medida en que permiten contextualizar y enriquecer el análisis jurídico desarrollado a partir de la percepción de actores directamente vinculados al sistema de empleo público. En ningún caso constituyen el sustento principal de las conclusiones alcanzadas ni de la propuesta normativa planteada.

Todo el proceso de investigación se llevó a cabo respetando los principios éticos de autonomía, confidencialidad, justicia y responsabilidad académica.

vi. Diseño de la investigación

La presente investigación se enmarca en un diseño no experimental, debido a que el estudio se orienta al análisis de una problemática jurídica previamente existente, sin realizar alteraciones o intervenciones sobre la realidad examinada. En ese sentido, el trabajo se concentra en evaluar la regulación de la estabilidad laboral en el sector público desde una perspectiva normativa y constitucional, considerando sus efectos sobre los derechos de los trabajadores estatales.

Desde esta perspectiva, el estudio adopta un carácter descriptivo y analítico, propio de las investigaciones jurídicas de tipo dogmático. En una primera etapa, se describe el estado actual de los distintos regímenes laborales que coexisten en el sector público; posteriormente, se realiza un análisis crítico de sus efectos sobre la equidad laboral, tomando como referencia la legislación vigente, la doctrina especializada y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.

De manera complementaria, el diseño incorpora un componente empírico de alcance descriptivo, orientado a recoger las percepciones de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública. Este componente cumple una función de apoyo al análisis jurídico desarrollado y permite enriquecer el diagnóstico del problema abordado, sin constituir el eje central de la investigación ni el sustento principal de las conclusiones alcanzadas.

vii. Unidad de análisis

Son abogados y operadores de la judicatura laboral con experiencia en temas de estabilidad y derechos laborales en el sector público.

viii. Población

La población de estudio estuvo integrada por abogados y profesionales del derecho laboral que, por su experiencia y ejercicio profesional, conocen de manera directa el funcionamiento de los regímenes laborales en el sector público y las dificultades asociadas a la estabilidad en el empleo público. Su participación resulta relevante, en la medida en que su labor cotidiana les permite una aproximación práctica a los procesos administrativos y judiciales vinculados a la protección de los derechos laborales de los servidores públicos.

ix. Selección de muestra

La selección de la muestra se realizó a partir de criterios previamente definidos, siguiendo las orientaciones metodológicas propuestas por Arias y Covino (2021). En atención al enfoque cualitativo de la investigación, se optó por una selección intencional, orientada a incorporar a profesionales que, por su experiencia y trayectoria en el ámbito del derecho laboral y del empleo público, pudieran aportar una visión informada y pertinente sobre la problemática de la estabilidad laboral en el sector público.

En ese sentido, se priorizó la participación de abogados y operadores jurídicos con conocimiento práctico del funcionamiento de los regímenes laborales públicos y de los conflictos derivados de la coexistencia de dichos regímenes, considerando que su experiencia resulta especialmente relevante para el análisis del problema abordado.

x. Criterios de inclusión:

Profesionales del ámbito jurídico y de la judicatura laboral con experiencia en materia laboral y conocimiento práctico de los distintos regímenes de contratación aplicables al empleo público.

Profesionales con conocimiento de los procesos administrativos o judiciales relacionados con la protección de los derechos laborales.

Personas familiarizadas con la problemática derivada de la coexistencia de distintos regímenes laborales en el ámbito público.

xi. Criterios de exclusión:

Profesionales que no cuenten con experiencia suficiente en materia de derechos fundamentales o en problemáticas laborales.

Participantes que no completen de manera sustancial el instrumento de recolección de información.

Personas que no otorguen su consentimiento para participar en el estudio.

xii. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Para la obtención de información se recurrió a la técnica de la encuesta, aplicada a través de un cuestionario estructurado. Este instrumento fue utilizado con un propósito principalmente descriptivo y de carácter complementario, orientado a recoger las apreciaciones y experiencias de los participantes en relación con la estabilidad laboral y la equidad en el empleo público.

La encuesta no tuvo como finalidad la medición de variables ni la verificación de hipótesis, sino la incorporación de elementos empíricos que contribuyan a reforzar el diagnóstico jurídico desarrollado en la investigación. En ese sentido, la información obtenida cumple una función de apoyo al análisis normativo, doctrinario y jurisprudencial, sin constituir el eje central del estudio ni el sustento principal de las conclusiones formuladas.

La aplicación del cuestionario se llevó a cabo atendiendo a criterios de claridad y pertinencia, de modo que las preguntas guardaran una relación directa con el objeto de la investigación y con la experiencia profesional de los participantes. Los datos recogidos fueron integrados al

análisis jurídico con la finalidad de enriquecer la comprensión del problema desde una perspectiva práctica y contextual.

xiii. Consideraciones éticas

El desarrollo de la presente investigación se realizó respetando los principios éticos que rigen la actividad académica y la investigación social. La participación de los profesionales consultados fue de carácter voluntario y se llevó a cabo previa manifestación de su consentimiento informado, garantizándose en todo momento la libertad para participar o desistir sin consecuencia alguna.

Asimismo, se aseguró la confidencialidad de la información proporcionada por los participantes, evitando cualquier forma de identificación personal y destinando los datos recogidos exclusivamente a fines académicos. La información obtenida fue utilizada de manera responsable, con el único propósito de contribuir al análisis del problema de investigación y al fortalecimiento del estudio desde una perspectiva jurídica.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema general. P.G. ¿ De qué manera una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público resulta necesaria para promover la equidad laboral en el empleo público peruano?	Objetivo general. O.G. Analizar de qué manera una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público contribuye a la promoción de la equidad laboral en el empleo público peruano.	Hipótesis general. La aplicación de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público contribuye a la promoción de la equidad laboral en el empleo público peruano.	Categoría de análisis: Estabilidad laboral	Estabilidad laboral X.1. Protección frente al despido arbitrario. X.2. Continuidad de la relación laboral. X.3. Acceso a beneficios laborales básicos.	Enfoque: cualitativo de carácter jurídico-dogmático. Tipo: Básico Nivel: Descriptivo – analítico. Diseño: No experimental. Técnica complementaria: encuesta descriptiva

Problemas Específicos P.E.1. ¿De qué manera la protección de la estabilidad laboral de los trabajadores CAS incide en su calidad de vida en comparación con otros regímenes laborales del sector público? P.E.2. ¿Cómo la homologación de las remuneraciones de los trabajadores CAS contribuye a la igualdad de trato en la administración pública? P.E.3. ¿En qué medida el acceso a beneficios sociales de los trabajadores CAS permite avanzar hacia una estructura de beneficios equitativa respecto de otros regímenes laborales?	Objetivos específicos O.E.1 Analizar la incidencia de la estabilidad laboral de los trabajadores CAS en su calidad de vida frente a otros regímenes laborales del sector público. O.E.2. Examinar el impacto de la homologación de las remuneraciones de los trabajadores CAS en la igualdad de trato en la administración pública. O.E.3. Evaluar en qué medida el acceso a beneficios sociales de los trabajadores CAS contribuye a una estructura de beneficios equitativa en el sector público.	Hipótesis específicas. La protección de la estabilidad laboral de los trabajadores CAS se relaciona con una mejora en su calidad de vida en comparación con otros regímenes laborales del sector público. H.E.2. La homologación de las remuneraciones de los trabajadores CAS contribuye a la igualdad de trato en la administración pública. H.E.3. El acceso de los trabajadores CAS a beneficios sociales contribuye a la configuración de una estructura de beneficios más equitativa respecto de otros regímenes laborales.	Categoría de análisis: inequidad laboral.	Inequidad laboral Y.1. Diferencias en la calidad de vida. Y.2. Desigualdad en la igualdad de trato. Y.3. Brechas en la estructura de beneficios sociales.	Diseño Muestral. 80 abogados y magistrados de especialidad laboral.
--	--	--	--	---	---

Fuente: Elaboración propia

CAPITULO I. MARCO TEÓRICO/ESTADO DE LA CUESTIÓN

1.1. Antecedentes del problema.

Antecedentes internacionales.

Moreno (2023), en el análisis de la realidad de los trabajadores provisionales en el Estado colombiano con un enfoque histórico y cualitativo. Explica que, aunque Colombia firmó tratados para proteger derechos laborales y los incluyó en la Ley 909 de 2004, hay discrepancias serias entre las decisiones de la Corte Constitucional y el Consejo de Estado. Para él, este conflicto muestra que es urgente definir criterios claros que den una solución justa y eviten la desprotección de estos empleados.

Martínez y Ramírez (2021) estudiaron cómo se aplica el principio de selección en el empleo público colombiano usando un enfoque socio crítico y un análisis de las normas vigentes. Señalan que, a pesar de que Colombia se define como un Estado Social de Derecho, en la práctica hay muchas fallas que dificultan aplicar estas leyes. Destacan que las entidades responsables deberían revisar sus procesos de selección con más cuidado para asegurar que se respeten los principios constitucionales y se elija personal de forma justa.

Ibarra et al. (2021) investigaron la estabilidad laboral en el sector público en el sector ecuatoriano. Se utilizó un enfoque positivista y cuantitativo, revisando normas y fallos judiciales. Sostienen que Ecuador lleva años intentando garantizar los derechos y fue de los primeros en firmar convenios internacionales para proteger la estabilidad laboral. Sin embargo, señalan que en la práctica el Estado no siempre cumple con estas obligaciones y vulnera derechos básicos. Critican especialmente el “contrato ocasional de trabajo” por no ofrecer estabilidad y proponen que se reforme o elimine para dar verdadera protección a los empleados públicos.

Morales (2021) analizó la estabilidad laboral en México centrándose en sus distintos regímenes de empleo. Hizo un estudio cualitativo de la legislación mexicana y destaca que la estabilidad laboral es un derecho clave que la Constitución y la Ley Federal del Trabajo buscan proteger. Sin embargo, advierte que muchas instituciones públicas no respetan estas normas. Por eso pide que las autoridades laborales y judiciales actúen con más firmeza para hacerlas valer.

Villavicencio (2020) examinó el régimen de trabajo en las empresas públicas ecuatorianas. Realizó un estudio cualitativo con un análisis detallado de la legislación vigente. Concluye que la estabilidad laboral es un principio protegido por la Constitución del Ecuador y que violarlo es ir contra la ley suprema. Por ello, plantea que las instituciones encargadas de hacer cumplir estas normas deben fortalecer su rol de control y supervisión para garantizar derechos.

Antecedentes nacionales.

Matos (2023) investigó cómo la presencia de diferentes laborales dentro del sector público peruano afecta la igualdad en el trabajo.

Realizó un análisis cualitativo revisando información local y experiencias comparadas para explicar el impacto de estos sistemas. Concluye que tener diferentes esquemas de contratación en el Estado rompe directamente el principio de igualdad, generando diferencias en derechos como la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS), gratificaciones, vacaciones y también en derechos colectivos como la sindicalización.

Tejada y Cabana (2022) estudiaron la discriminación en el estatuto laboral en la ciudad de Arequipa con un enfoque cuantitativo, trabajando con una muestra de 50 personas conocedoras de la situación de los trabajadores CAS.

Señalan que el Tribunal Constitucional validó el derecho a los contratos a plazo determinado. Por eso, aquellos trabajadores CAS que pasaron a tener contratos indeterminados ahora disfrutaban de mayor protección frente a despidos arbitrarios, algo que antes no tenían, pues podían ser despedidos sin justificación.

Palomino (2021) analizó el régimen de contratación administrativa en el Estado desde un enfoque constitucional, usando metodología cualitativa para revisar la norma aplicable y su relación con la esfera laboral.

Explica que el régimen CAS nació como una solución rápida para cubrir necesidades del Estado, pero su diseño apresurado terminó generando desigualdades. Señala que esta normativa creó un sistema alternativo, menos beneficioso, que afectó la equidad para quienes buscaban ingresar a la función pública.

Almagro (2021) trabajó en una tesis titulada *El impacto de la Ley N° 31131 y las consecuencias en discriminar los regímenes del trabajador de la administración pública*. Su objetivo fue comparar la nueva Ley N° 31131 con la normativa anterior y evaluar sus efectos negativos. Usó un enfoque mixto que combinó análisis cualitativo y cuantitativo.

Encontró que el 60 % de su muestra opinaba que esta ley no garantiza una verdadera carrera pública porque contradice lo establecido en la Ley Servir. Además, destaca que el 76 % de los encuestados considera que su aplicación fomenta la discriminación laboral en el sector público.

Castañeda, Arroyo y Vélez (2021) estudiaron la constitucionalidad de la Ley N° 31131 a través de un análisis detallado de sus artículos y usaron un enfoque cualitativo para este trabajo.

Concluyen que la ley resulta inconstitucional porque el poder legislativo no tiene la atribución de crear o aumentar gasto público sin coordinación con el Poder Ejecutivo. Sostienen que esta intromisión legislativa rompe el equilibrio presupuestario establecido en la Constitución, ya que el Congreso no puede decidir por sí solo sobre el gasto público sin el visto bueno del presidente y el Consejo de Ministros.

1.2. Marco constitucional del empleo público

1.2.1. Dignidad de las personas.

De acuerdo con la Constitución de 1993, el fin más importante del Estado es garantizar el respeto de la dignidad humana.

Como explica Acosta (2024), este principio es la base de derechos fundamentales que el Estado debe proteger, incluyendo las normas laborales que amparan a los trabajadores. Es, en esencia, el punto de partida para construir un sistema de derechos que reconozca el valor de cada persona.

La Corte Suprema (2022), en el expediente de Consulta 14442-2021, resaltó que la idea de dignidad tiene su mejor respaldo dentro del constitucionalismo social.

Este enfoque le da un carácter esencial al concepto de dignidad, al convertirlo en un pilar que sostiene el sistema jurídico y las obligaciones del Estado con sus ciudadanos, más allá de simples formalismos legales.

Aceves (2016) y más adelante Vázquez y Vázquez (2022) explican que este derecho implica vivir con dignidad y tener una buena calidad de vida.

Esto no se limita solo a un ideal abstracto, sino que abarca necesidades concretas como una alimentación suficiente, una vivienda

adecuada y acceso a servicios básicos. Son aspectos reales y fundamentales que hacen posible que las personas se desarrollen plenamente.

Vivir en condiciones dignas significa tener oportunidades para salir adelante, estudiar y trabajar.

Como dijo Mujica (2012), contar con un empleo no es solo recibir un sueldo para cubrir necesidades básicas como la comida y el techo. También es un espacio donde se exigen y se respetan derechos, donde uno puede crecer, sentirse valorado y, sobre todo, tener la seguridad de una estabilidad laboral que le permita planificar su vida con confianza

1.2.2. Principio constitucional de igualdad y no discriminación

El principio de igualdad representa una garantía fundamental dentro del Estado constitucional y orienta la actuación de las entidades públicas en el ejercicio de sus funciones. En el caso peruano, el artículo 2, inciso 2, de la Constitución reconoce el derecho de toda persona a recibir un trato igualitario ante la ley, prohibiendo cualquier diferenciación que carezca de justificación objetiva y razonable.

Este principio no se limita a una exigencia de trato idéntico en términos formales, sino que impone al Estado el deber de examinar las condiciones reales en las que se encuentran las personas sujetas a su regulación. En tal sentido, la igualdad constitucional exige que las diferencias de trato se encuentren debidamente justificadas y respondan a finalidades legítimas, evitando la generación o perpetuación de desigualdades arbitrarias.

En el ámbito del empleo público, la vigencia del principio de igualdad adquiere una dimensión particularmente relevante, en tanto el propio Estado asume simultáneamente el rol de regulador y empleador. Esta doble condición lo obliga a observar un estándar reforzado de respeto a los derechos fundamentales de quienes prestan servicios en

la administración pública. La creación y mantenimiento de regímenes laborales diferenciados debe, por tanto, superar un examen estricto de razonabilidad y proporcionalidad.

Sin embargo, la coexistencia de múltiples regímenes laborales aplicables a servidores públicos que desempeñan funciones similares o equivalentes evidencia una tensión con el principio de igualdad en su dimensión material. Las diferencias existentes en materia de estabilidad laboral, acceso a beneficios sociales y protección frente al despido no encuentran, en muchos casos, una justificación objetiva vinculada a la naturaleza de las funciones, sino que responden a decisiones normativas históricas y a esquemas de contratación que se han mantenido en el tiempo sin una evaluación constitucional integral.

Desde esta perspectiva, la desigualdad generada por la fragmentación de los regímenes laborales en el sector público no puede ser analizada únicamente desde una lógica administrativa o presupuestal, sino que debe ser comprendida como un problema de relevancia constitucional. La permanencia de tales diferencias impacta directamente en el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones dignas y plantea la necesidad de replantear el marco normativo vigente a fin de garantizar una protección efectiva del principio de igualdad y no discriminación en el empleo público.

1.2.3. El Estado y su rol como garante de los derechos laborales

Dentro de un sistema constitucional, las entidades estatales deben ejercer sus funciones en concordancia con los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, garantizando su protección y cumplimiento en el desarrollo de la actividad pública. Esta obligación no se agota en la función normativa o de control, sino que se extiende a todas las esferas en las que el Estado interviene, incluida su condición de empleador. En el ámbito del empleo público, ello supone

que la administración no puede situarse al margen de los estándares constitucionales que ella misma está llamada a tutelar.

El Estado, en su rol de garante de los derechos laborales, asume una responsabilidad reforzada frente a quienes prestan servicios en la administración pública. Esta posición implica no solo abstenerse de vulnerar derechos, sino adoptar medidas orientadas a asegurar su ejercicio efectivo, especialmente en contextos donde existen asimetrías estructurales derivadas de la regulación de las relaciones laborales.

Desde esta perspectiva, las políticas de gestión de recursos humanos y los regímenes laborales aplicables en el sector público deben responder a criterios de coherencia con los valores constitucionales de dignidad, igualdad y justicia social. La creación o mantenimiento de esquemas de contratación que generen diferencias sustanciales en la protección de derechos laborales exige una justificación particularmente sólida, en tanto dichas decisiones emanan del propio Estado y afectan a trabajadores que desarrollan funciones de interés público.

Cuando el Estado tolera o reproduce prácticas que colocan a determinados grupos de servidores en una situación de mayor precariedad o desprotección, se produce una contradicción entre su rol constitucional y su actuación como empleador. Esta incoherencia resulta especialmente relevante en el caso de regímenes laborales que, pese a involucrar el desempeño de funciones permanentes, limitan el acceso a la estabilidad laboral y a otros derechos asociados al trabajo digno.

En consecuencia, el análisis del empleo público debe partir de la premisa de que el Estado no puede justificar la restricción de derechos laborales en argumentos meramente administrativos o presupuestales, sin evaluar su compatibilidad con las obligaciones constitucionales que le corresponden como garante. Esta exigencia refuerza la necesidad de revisar críticamente los regímenes laborales vigentes y de promover un marco normativo que asegure una protección más coherente y equitativa de los derechos de los servidores públicos.

1.2.4. Derecho al trabajo y estabilidad laboral

El trabajo ocupa un lugar central dentro del sistema de derechos reconocidos por la Constitución peruana, debido a su estrecha relación con la dignidad humana y con la posibilidad de que las personas desarrollen condiciones de vida estables y seguras. En esa línea, los artículos 22 y 23 de la Constitución reconocen que el trabajo no solo cumple una función social, sino que además constituye un elemento esencial para el desarrollo personal, razón por la cual corresponde al Estado otorgarle una protección especial.

La tutela constitucional del trabajo no se agota en el acceso a un puesto laboral, sino que comprende un conjunto de garantías orientadas a asegurar que la prestación de servicios se desarrolle en condiciones compatibles con la dignidad humana. Entre estas garantías se encuentra la estabilidad laboral, entendida no como una prerrogativa absoluta, sino como una protección razonable frente a la pérdida arbitraria del empleo, especialmente cuando se trata de relaciones laborales de carácter permanente.

En el ámbito del empleo público, la estabilidad laboral adquiere una relevancia particular, debido a que el Estado no puede actuar bajo las mismas lógicas que un empleador privado. Su condición de garante de los derechos fundamentales impone un estándar más exigente de protección, que se traduce en la obligación de evitar esquemas de contratación que generen incertidumbre injustificada o precarización laboral en el desempeño de funciones públicas permanentes.

Si bien la Constitución no consagra una estabilidad laboral absoluta, sí exige que cualquier forma de desvinculación del trabajador se encuentre debidamente justificada y respete el principio de razonabilidad. En este sentido, la utilización recurrente de modalidades contractuales que limitan el acceso a la estabilidad, pese a la continuidad y naturaleza permanente de las funciones desempeñadas, desnaturaliza

el contenido esencial del derecho al trabajo y debilita su protección efectiva.

La fragmentación de los regímenes laborales en el sector público ha contribuido a consolidar escenarios de desigual protección frente al despido y de inseguridad jurídica para amplios grupos de servidores públicos. Esta situación resulta incompatible con una concepción del trabajo como derecho fundamental y evidencia la necesidad de repensar el marco normativo vigente, a fin de garantizar que la estabilidad laboral opere como un elemento estructural del empleo público y no como una excepción condicionada por el régimen aplicable.

Desde esta perspectiva, la estabilidad laboral debe ser entendida como un instrumento al servicio del trabajo digno y de la eficiencia de la administración pública, en la medida en que favorece la continuidad del servicio, la profesionalización del personal y el respeto de los derechos fundamentales. Su regulación adecuada no solo responde a exigencias constitucionales, sino que constituye un componente indispensable para la construcción de un sistema de empleo público más justo y coherente.

Por último, el Tribunal Constitucional ha precisado que la estabilidad laboral no debe entenderse como inamovilidad absoluta, sino como una garantía frente al despido arbitrario, sujeta a criterios de razonabilidad y proporcionalidad, especialmente en el ámbito del empleo público. El máximo intérprete de la Constitución ha señalado que, cuando un trabajador desempeña funciones de carácter permanente, el uso reiterado de contratos temporales puede desnaturalizar la relación laboral y vulnerar la protección constitucional del trabajo.

1.2.5. Protección contra el despido arbitrario

La prohibición del despido arbitrario representa una de las principales manifestaciones de tutela del derecho al trabajo dentro del orden constitucional peruano. En ese sentido, el artículo 27 de la Constitución establece la obligación de brindar mecanismos de

protección frente a la desvinculación injustificada de los trabajadores, sobre todo en aquellos casos en los que las labores realizadas responden a necesidades permanentes y se desarrollan de manera continua.

El despido es la figura del ámbito laboral que marca el fin del vínculo entre el empleador y el trabajador. Como explicó Gutiérrez (2017), este acto está regulado por la ley y solo se considera válido si existe una causa justa que lo respalde. Cuando no se cumplen los requisitos legales, se incurre en lo que se denomina despido arbitrario.

La normativa vigente detalla de manera clara en qué situaciones un despido puede considerarse arbitrario, es decir, cuando carece de una justificación conforme a la ley. Como resaltó Haro (2013), la Constitución Política de 1993, en su artículo 27, garantiza la protección del trabajador frente a esta forma de despido. Para ello, el Estado ha establecido un marco normativo diseñado para asegurar que cada trabajador cuente con una protección efectiva contra la posibilidad de ser despedido sin una razón legítima.

El Tribunal Constitucional ha sostenido en diversos pronunciamientos que la protección contra el despido arbitrario no puede verse desnaturalizada mediante formas de contratación que aparenten temporalidad cuando, en la práctica, existe una prestación laboral permanente. Desde esa perspectiva, la utilización continua de contratos temporales o de regímenes especiales para cubrir funciones de naturaleza estable resulta contraria a los principios de protección reconocidos por la Constitución en materia laboral.

La coexistencia de diversos regímenes laborales en el sector público ha generado, en la práctica, niveles diferenciados de protección frente al despido, afectando de manera particular a aquellos trabajadores sujetos a modalidades contractuales más flexibles o restrictivas. Esta situación no solo debilita la garantía constitucional

prevista en el artículo 27, sino que también profundiza escenarios de desigualdad material entre servidores que desempeñan funciones similares dentro de la administración pública.

Desde mi perspectiva, la protección contra el despido arbitrario debe ser entendida como un componente estructural del empleo público y no como una garantía dependiente del régimen laboral aplicable. Su efectiva realización exige un marco normativo coherente que limite el uso de esquemas contractuales precarios y asegure condiciones mínimas de estabilidad para quienes desarrollan funciones permanentes al servicio del Estado.

1.3. Principales corrientes teóricas

1.3.1. El neo constitucionalismo.

El desarrollo del neoconstitucionalismo responde a la necesidad de garantizar que las normas jurídicas no se apliquen de manera aislada o meramente formal, sino en coherencia con los valores y principios reconocidos por la Constitución. En sociedades complejas, como la peruana, la sola existencia de normas legales no asegura soluciones justas si estas se apartan del marco constitucional que orienta y limita el ejercicio del poder estatal.

Desde esta perspectiva, el neoconstitucionalismo propone una lectura del derecho en la que la Constitución ocupa una posición central, no solo como norma suprema, sino como parámetro de validez material de todo el ordenamiento jurídico. Como señala Ocantos (2020), este enfoque busca constitucionalizar el derecho, imponiendo límites claros a la actuación del Estado y reforzando la protección efectiva de los derechos fundamentales frente a decisiones normativas o administrativas que puedan vaciarlos de contenido.

La relevancia del neoconstitucionalismo en el ámbito del empleo público resulta evidente cuando se analizan situaciones en las que la regulación legal permite tratamientos diferenciados que afectan derechos laborales básicos. En estos casos, la aplicación automática de la ley, sin un control constitucional de razonabilidad y proporcionalidad, puede conducir a escenarios de desigualdad material incompatibles con los principios de dignidad, igualdad y justicia social.

En este marco, la labor de jueces, legisladores y operadores jurídicos adquiere un rol esencial, en tanto no se limita a la aplicación mecánica de las normas, sino que exige una evaluación crítica de su compatibilidad con la Constitución. Como advertía Comanducci (2003), el derecho no se agota en los textos legales, sino que se manifiesta en la forma en que las normas operan en la realidad cotidiana y en los efectos concretos que producen sobre las personas.

Aplicado al contexto peruano, el neoconstitucionalismo permite comprender las tensiones existentes entre la normativa laboral vigente y la realidad del empleo público, caracterizada por la coexistencia de distintos regímenes laborales y por la persistencia de condiciones desiguales de protección. Esta corriente teórica ofrece, así, un marco adecuado para analizar críticamente dichas regulaciones y para sustentar la necesidad de interpretar y reformar el empleo público a la luz de los mandatos constitucionales.

1.3.2. El Estado y su rol protector de derechos.

El Estado social y constitucional de derecho se caracteriza por asumir un rol activo en la protección y realización efectiva de los derechos fundamentales, superando una concepción meramente formal del Estado de derecho. Bajo este modelo, la actuación estatal no se limita a la producción y aplicación de normas, sino que se orienta a garantizar que los derechos reconocidos en la Constitución se materialicen en la

realidad social, especialmente frente a situaciones de desigualdad estructural.

En esa línea, Rodríguez (2010) sostiene que las funciones del Estado no pueden entenderse únicamente desde una perspectiva de ejercicio del poder o de mantenimiento del orden, sino que encuentran su finalidad última en la protección real y efectiva de los derechos fundamentales. Esta concepción resulta particularmente relevante en el ámbito laboral, donde el Estado no solo regula las relaciones de trabajo, sino que también interviene directamente como empleador.

Desde la perspectiva del Estado social, la regulación del empleo público debe responder a un compromiso activo con la dignidad de la persona humana y con la garantía de condiciones laborales justas. Ello implica que las políticas de gestión de recursos humanos y los regímenes laborales aplicables en el sector público no pueden justificarse exclusivamente en criterios de eficiencia administrativa o conveniencia presupuestal, sino que deben evaluarse a la luz de los principios constitucionales de igualdad, justicia social y protección del trabajo.

El carácter constitucional del Estado exige, además, una coherencia entre su función normativa y su actuación práctica. Como advierte Rodríguez (2010), la legitimidad del orden jurídico se encuentra estrechamente vinculada al grado en que las normas y decisiones estatales logran responder a las necesidades reales de la sociedad y proteger de manera efectiva los derechos de las personas. En el ámbito laboral, esta exigencia se traduce en la obligación de evitar esquemas de contratación que generen precariedad o desigualdad injustificada en la protección de derechos.

Como señala Huerta (2010), el carácter social del Estado se expresa cuando sus decisiones y políticas públicas se orientan a reconocer y proteger a los colectivos que, por su posición dentro del sistema, pueden encontrarse en situaciones de desventaja frente al

ejercicio del poder. Esta dimensión humanizadora del Estado no responde a criterios asistencialistas, sino a la necesidad de garantizar que los derechos fundamentales se ejerzan de manera real y efectiva, especialmente en contextos marcados por relaciones asimétricas.

En el ámbito del empleo público, esta perspectiva resulta particularmente relevante, pues los servidores públicos constituyen un colectivo que depende directamente de las decisiones normativas y administrativas del propio Estado. En ese sentido, la función social del Estado exige que las políticas de gestión del empleo público se orienten a evitar escenarios de precarización, inestabilidad o trato desigual, asegurando que la regulación laboral sea coherente con los principios constitucionales de dignidad, igualdad y justicia social.

En el contexto del empleo público peruano, la persistencia de regímenes laborales diferenciados con distintos niveles de estabilidad y protección evidencia una tensión con el modelo de Estado social y constitucional de derecho. Estas diferencias no solo afectan la situación individual de los trabajadores, sino que comprometen la coherencia del sistema estatal con los fines constitucionales que orientan su actuación. En consecuencia, el Estado social impone la necesidad de revisar críticamente dichos regímenes y de promover un marco normativo que garantice condiciones de trabajo más equitativas y compatibles con la dignidad de la persona humana.

1.3.3. Principios laborales como límites del empleador

1.3.3.1. Igualdad de oportunidades.

La Constitución Política del Perú reconoce, en su artículo 26, inciso 1, el principio de igualdad de oportunidades dentro de las relaciones laborales, prohibiendo cualquier forma de discriminación en el ámbito del trabajo. A partir de este principio, se busca que el ingreso, continuidad y desarrollo de los trabajadores se produzcan bajo condiciones equitativas, evitando

diferencias de trato que no cuenten con una razón objetiva y constitucionalmente válida.

Eguiguren (2020) sostiene que la igualdad de oportunidades en materia laboral no solo supone permitir el acceso al empleo en condiciones libres de arbitrariedad, sino también garantizar que las personas puedan desarrollarse y competir bajo parámetros equitativos. En el caso del empleo público, este principio cobra una importancia particular debido a que el Estado no solo regula las relaciones laborales, sino que además actúa como empleador, razón por la cual le corresponde adoptar políticas de contratación y administración de personal compatibles con criterios de igualdad y no discriminación entre trabajadores que realizan funciones semejantes.

1.3.3.2. Irrenunciabilidad de derechos

El artículo 26, inciso 2, de la Constitución Política del Perú reconoce que los derechos laborales previstos por la Constitución y la ley poseen carácter irrenunciable dentro de la relación de trabajo. Esta disposición busca evitar que el trabajador, debido a escenarios de subordinación o desigualdad frente al empleador, termine aceptando limitaciones o renunciando respecto de derechos que forman parte de la protección mínima garantizada por el ordenamiento laboral.

Cornejo (1995) explica que, desde la lógica del derecho laboral, cualquier acto mediante el cual el trabajador pretenda renunciar a los derechos que el ordenamiento le reconoce carece de validez jurídica, en tanto vulnera la función protectora que caracteriza a esta rama del derecho. En el empleo público, la irrenunciabilidad de derechos cobra especial importancia cuando se utilizan modalidades contractuales que, en los

hechos, restringen el acceso a garantías básicas, pese a que el trabajador realiza funciones de carácter permanente.

1.3.3.3. Interpretación favorable al trabajador.

El artículo 26, inciso 3, de la Constitución Política del Perú incorpora el criterio de interpretación favorable al trabajador, estableciendo que, ante una duda que no pueda resolverse respecto al sentido de una norma laboral, debe optarse por aquella interpretación que otorgue una mayor protección al trabajador. Este criterio, identificado en el derecho laboral como *in dubio pro operario*, cumple una función relevante en la aplicación e interpretación de las normas laborales.

Treviño (2023) señala que este principio cumple una función orientada a compensar la desigualdad existente entre empleador y trabajador dentro de la relación laboral, considerando la situación de subordinación en la que normalmente se encuentra este último. En materia de empleo público, dicho criterio adquiere especial importancia debido a la coexistencia de distintos regímenes laborales, lo que exige interpretar las normas de manera coherente con la protección de los derechos de los trabajadores y con la necesidad de evitar interpretaciones que perpetúen escenarios de precariedad o trato desigual.

1.3.4. Análisis del régimen CAS desde el principio de igualdad y su compatibilidad con el test de razonabilidad constitucional

El principio de igualdad constituye uno de los pilares del orden constitucional y exige que las personas que se encuentran en situaciones comparables reciban un trato equivalente, salvo que exista una justificación objetiva y razonable para un trato diferenciado. En el ámbito del empleo público, este principio adquiere una especial relevancia, pues

el Estado no solo regula las relaciones laborales, sino que actúa directamente como empleador, encontrándose obligado a observar estándares reforzados de protección de derechos.

En el caso del régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS), el análisis de su compatibilidad con el principio de igualdad requiere partir de la identificación de situaciones comparables. Los trabajadores sujetos al régimen CAS, en muchos casos, realizan funciones similares o incluso idénticas a las desempeñadas por servidores pertenecientes a los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N.º 276 y N.º 728. Comparten espacios de trabajo, responsabilidades funcionales y objetivos institucionales, contribuyendo de manera directa al cumplimiento de las finalidades del Estado. Desde esta perspectiva, se trata de trabajadores que se encuentran en una situación sustancialmente comparable.

Sin embargo, pese a dicha similitud funcional, el trato que reciben los trabajadores CAS es marcadamente distinto. Las diferencias se manifiestan en la ausencia de estabilidad laboral, en el acceso restringido a beneficios sociales, en una protección limitada frente al despido y en la inexistencia de una verdadera línea de carrera administrativa. Este trato diferenciado genera una brecha que no se explica por la naturaleza de las funciones desempeñadas, sino por la sola pertenencia a un régimen contractual distinto.

Ante esta situación, corresponde examinar si dicho trato diferenciado supera el test de razonabilidad constitucional, tal como ha sido desarrollado por el Tribunal Constitucional. El primer elemento de este análisis es la identificación de un fin constitucionalmente legítimo. En el caso del régimen CAS, el Estado ha sostenido que su creación respondió a la necesidad de dotar a la administración pública de mayor flexibilidad para la contratación de personal y de mecanismos ágiles para atender demandas coyunturales. Este objetivo, en abstracto, puede

considerarse legítimo dentro de un contexto de reorganización administrativa.

No obstante, el análisis no se agota en la identificación del fin. El segundo elemento del test exige evaluar la idoneidad de la medida, es decir, si el régimen CAS resulta adecuado para alcanzar el objetivo propuesto. Si bien en su origen el CAS pudo cumplir una función transitoria y excepcional, su utilización prolongada y generalizada en el tiempo ha desnaturalizado dicho propósito. La permanencia de trabajadores CAS durante años, renovando contratos de manera sucesiva, evidencia que el régimen ha dejado de ser un mecanismo excepcional para convertirse en una forma ordinaria de vinculación laboral en el sector público.

El tercer elemento del test se refiere a la necesidad de la medida. En este punto, debe analizarse si existen alternativas menos lesivas para los derechos fundamentales de los trabajadores que permitan alcanzar el mismo fin. En el contexto actual, el propio ordenamiento jurídico ofrece mecanismos orientados a la profesionalización y racionalización del empleo público, como los sistemas de carrera administrativa y los procesos de incorporación progresiva a regímenes con mayor protección. En consecuencia, la persistencia del régimen CAS como modalidad predominante no resulta estrictamente necesaria, pues existen opciones normativas que permitirían compatibilizar la eficiencia administrativa con una mayor tutela de derechos laborales.

Finalmente, el análisis de proporcionalidad en sentido estricto exige ponderar si los beneficios que el régimen CAS genera para la administración pública compensan el sacrificio impuesto a los derechos de los trabajadores. En este punto, el balance resulta claramente desfavorable. La afectación a la estabilidad laboral, a la seguridad económica y a la dignidad del trabajador CAS es intensa y sostenida en el tiempo, mientras que los beneficios administrativos derivados de la

flexibilidad contractual resultan cada vez más marginales. El sacrificio impuesto al trabajador aparece, así, como excesivo e injustificado.

Desde esta perspectiva, el régimen CAS, cuando es utilizado de manera permanente y estructural, no supera el test de razonabilidad constitucional. Su aplicación prolongada genera un trato desigual que carece de justificación suficiente y vulnera el principio de igualdad, así como otros principios laborales de rango constitucional. En consecuencia, se evidencia la necesidad de una intervención legislativa que corrija estas distorsiones y garantice que el empleo público se rija por criterios de equidad, estabilidad y respeto efectivo de los derechos fundamentales.

1.3.5. Regímenes laborales en el sector público

1.3.5.1. Antecedentes.

A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desarrollado un trabajo sostenido orientado a la incorporación de principios que garanticen la protección efectiva de los trabajadores. Como señala Gonzales (2021), estos esfuerzos se concretaron, entre otros hitos relevantes, con la aprobación del Convenio Internacional N.º 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, adoptado en 1978, el cual reconoce la necesidad de asegurar condiciones laborales justas y mecanismos adecuados de protección para quienes prestan servicios al Estado.

La labor normativa de la OIT se ha visto reforzada con la adopción de otros convenios y recomendaciones, entre los que destacan los Convenios N.º 154, 168, 171 y 173, orientados a fortalecer los derechos colectivos, la seguridad social y la protección frente a situaciones de vulnerabilidad laboral. Estos instrumentos evidencian una tendencia clara hacia la consolidación de estándares mínimos de protección que los

Estados deben observar en el diseño de sus sistemas de empleo público.

En el ámbito nacional, Neves (1997) identifica tres grandes etapas en la evolución de los regímenes laborales públicos y privados. La primera se inicia con la Ley N.º 11377, en la cual el empleo público se rige predominantemente por el derecho administrativo y se impone una concepción unilateral de la relación laboral, orientada principalmente al control estatal y a la regulación de aspectos individuales como la estabilidad.

Según Montalvo (2017), la segunda etapa se desarrolla con la Constitución de 1979, que reconoce de manera expresa los derechos fundamentales de los trabajadores e incorpora el Decreto Legislativo N.º 276. En esta fase, como destaca Neves (1997), se adopta una tesis contractualista del empleo público, con el objetivo de fortalecer la estabilidad laboral y garantizar el ejercicio de derechos colectivos.

La tercera etapa se consolida con la Constitución de 1993, que amplía la aplicación del derecho laboral privado, primero a las empresas del Estado y luego a los propios poderes públicos. Este proceso, lejos de generar un régimen unificado, dio lugar a la coexistencia de múltiples esquemas laborales, cuyas diferencias continúan proyectando efectos relevantes sobre la igualdad y la estabilidad en el empleo público.

Estos estándares internacionales resultan especialmente relevantes para el empleo público peruano, en la medida en que el Estado ha asumido compromisos internacionales que obligan a revisar críticamente la persistencia de regímenes laborales con niveles diferenciados de protección, particularmente en lo referido a la estabilidad laboral y a la igualdad de trato.

1.3.5.2. Decreto Legislativo 276.

El Decreto Legislativo N.º 276, publicado el 24 de marzo de 1984 bajo el marco de la Constitución de 1979, establece las bases de la carrera administrativa y del sistema remunerativo aplicable a determinados servidores públicos. Este régimen fue diseñado para trabajadores que desarrollan labores permanentes dentro de la administración estatal y que cuentan con estabilidad en el empleo, quedando fuera de su ámbito de aplicación los trabajadores de empresas públicas y el personal perteneciente a las Fuerzas Armadas y a la Policía Nacional, quienes mantienen regulaciones especiales.

Como explican Castillo y Quispe (2021), el Decreto Legislativo N.º 276 establece mecanismos específicos para la contratación y eventual nombramiento del personal, permitiendo la incorporación progresiva a la carrera administrativa bajo condiciones excepcionales y debidamente justificadas. En particular, contempla la posibilidad de nombramiento cuando el trabajador supera un año de servicios y accede mediante concurso a una plaza vacante, así como el reconocimiento del derecho a la incorporación para quienes acreditan más de tres años de servicios continuos.

Montalvo (2017) señala que este régimen impone obligaciones claras a las entidades públicas respecto de los trabajadores con servicios prolongados, tales como la provisión de plazas, el reconocimiento del tiempo de servicios y el pago de diferencias remunerativas.

No obstante, pese a que el Decreto Legislativo N.º 276 reconoce la estabilidad laboral como un elemento central del empleo público, su cierre a nuevas incorporaciones y su aplicación restringida han contribuido a la conformación de un

sistema desigual, en el que solo un sector de los servidores públicos accede a una protección reforzada. Esta situación ha generado una brecha estructural frente a otros regímenes laborales vigentes, lo que plantea serias dudas sobre su compatibilidad con el principio constitucional de igualdad material.

1.3.5.3. Decreto Legislativo N° 728 (enfoque comparativo)

El Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, regula principalmente las relaciones laborales en el sector privado, a diferencia del Decreto Legislativo N.º 276, que se aplica al empleo público. Como señalan Céspedes (2021) y Orozco (2019), este régimen ha sido objeto de diversas reformas orientadas a flexibilizar la contratación y fomentar la formalización del empleo.

Este marco normativo reconoce distintas modalidades de contratación a plazo fijo, tales como los contratos de naturaleza temporal, accidental y para obra o servicio específico, permitiendo además otras modalidades siempre que respondan a una finalidad temporal debidamente justificada.

Resulta relevante destacar que el régimen laboral privado ofrece un conjunto más amplio de beneficios sociales, incluyendo gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y participación en utilidades. Esta situación ha generado que trabajadores sujetos a otros regímenes, incluso dentro del sector público, aspiren a acceder a las condiciones que este marco proporciona.

Desde una perspectiva constitucional, la coexistencia de un régimen privado con mayores niveles de protección frente a otros esquemas aplicables al empleo público evidencia una

contradicción en el rol del Estado como garante de derechos laborales, especialmente cuando es el propio Estado quien mantiene regímenes con estándares de protección inferiores.

1.3.5.4. Régimen CAS como pieza del sistema normativo

El régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) fue creado mediante el Decreto Legislativo N.º 1057 con la finalidad de atender necesidades temporales y específicas del Estado. Como explica López (2018), se trata de un régimen de naturaleza administrativa, exclusivo del sector público, aplicable a la prestación de servicios personales en las dependencias estatales.

Introducido en el año 2008 como una solución transitoria, el régimen CAS se caracterizó por su flexibilidad y temporalidad. Sin embargo, como advierte Santa Cruz (2025), su uso se extendió de manera indiscriminada, convirtiéndose en un mecanismo habitual de contratación para funciones de carácter permanente.

Aliaga y Vásquez (2019) sostienen que la renovación constante de contratos bajo este régimen genera una situación de inestabilidad estructural, afectando directamente la seguridad laboral de los trabajadores y colocándolos en una posición de especial vulnerabilidad frente al empleador estatal.

La Ley N.º 31131 representó un avance al reconocer el carácter indeterminado de determinados contratos CAS, como señala Quintanilla (2024). No obstante, subsisten limitaciones relevantes en materia de derechos laborales y beneficios sociales, lo que evidencia que la reforma no ha eliminado las desigualdades existentes.

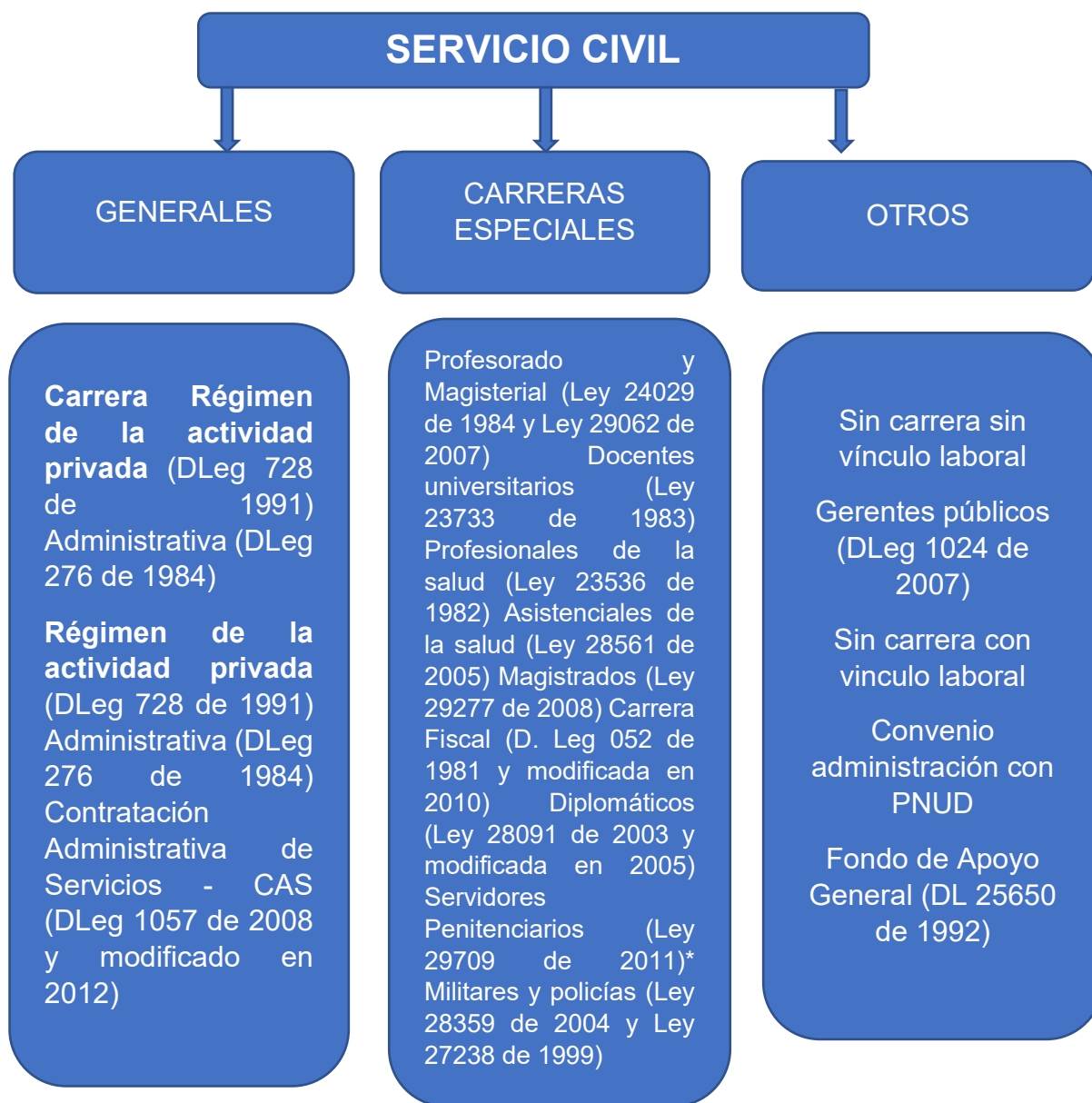
Como afirma Márquez (2024), la persistencia de un régimen que reconoce menos derechos a trabajadores que cumplen funciones similares resulta incompatible con un Estado de derecho comprometido con la protección efectiva del trabajo y con la igualdad ante la ley.

1.3.5.5. Regímenes especiales en el sector público

En el Perú coexisten múltiples regímenes especiales aplicables al empleo público, cada uno con reglas y niveles de protección diferenciados. Esta diversidad normativa ha dado lugar a un sistema fragmentado, en el que los derechos y deberes de los trabajadores varían significativamente según el régimen aplicable.

En la actualidad, el empleo público peruano se estructura sobre tres regímenes laborales de carácter general: el régimen de carrera administrativa, el régimen de actividad privada y el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS). Junto a ellos, subsisten distintos sistemas especiales aplicables a sectores específicos, entre los que destacan el magisterio, el personal de salud y la docencia universitaria.

La ausencia de una regulación unificadora ha perpetuado diferencias sustanciales en materia de estabilidad laboral y protección de derechos, lo que evidencia la necesidad de revisar críticamente este modelo. Desde una perspectiva constitucional, la permanencia de esta fragmentación resulta difícilmente compatible con los principios de igualdad, dignidad y protección del trabajo, y refuerza la necesidad de una intervención normativa orientada a garantizar condiciones laborales más equitativas en el empleo público.

Figura 1*Regímenes laborales del servicio civil.*

Beneficios que otorga cada régimen

Aspectos	D. Leg. N°. 728	D. Leg. N°. 276	D. Leg. N.º 1057 (CAS)
Duración	Indeterminado y temporal	Indeterminado (de carrera) y temporal	Temporal (año fiscal) y sujeto a renovación
Jornada laboral máxima	8 h diarias o 48 h semanales	8 h diarias o 48 h semanales	8 h diarias o 48 h semanales
Vacaciones	30 días por año, con posibilidad de fraccionar no menor de medio día	30 días por año, con posibilidad de fraccionar 7 días hábiles de vacaciones en un tiempo no menor de media jornada	30 días por año, con posibilidad de fraccionar 7 días hábiles de vacaciones en un tiempo no menor de media jornada
Gratificaciones	1 remuneración mensual otorgada en Fiestas Patrias (julio) y Navidad (diciembre)	Monto fijado por el gobierno (S/ 300), otorgado en Fiestas Patrias (julio) y Navidad (diciembre)	Monto fijado por el gobierno (S/ 300), otorgado en Fiestas Patrias (julio) y Navidad (diciembre)
CTS	1 remuneración mensual otorgada anualmente (una parte en abril y la otra en noviembre). Se deposita en una cuenta bancaria	Dos sistemas otorgados al cese: a) 50 % de la remuneración principal para servidores con menos de 20 años; b) 1 remuneración principal para servidores con 20 años o más	-----
Indemnización	1.5 de la remuneración mensual por año, con tope de 12 remuneraciones	-----	Remuneraciones dejadas de percibir con un tope de 3 remuneraciones
Régimen de salud	9 % de la remuneración	9 % de la remuneración	9 % de la remuneración con tope de 30 % de la UIT

Los llamados regímenes laborales del sector público son el conjunto de leyes, normas y condiciones que establecen cómo se forma y se mantiene la relación de trabajo entre el Estado y sus empleados.

1.3.4.6. La Ley del Servicio Civil y la persistencia de la inequidad laboral en el sector público

La diversidad de regímenes laborales existentes en el sector público peruano responde a un proceso normativo desarrollado de manera progresiva y desarticulada a lo largo del tiempo. Frente a ese escenario, el Estado impulsó la aprobación de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, con la finalidad de establecer un modelo orientado a fortalecer la meritocracia, mejorar la gestión del personal estatal y promover una mayor profesionalización dentro de la administración pública. Desde su formulación, dicha norma reconoce que la coexistencia de distintos regímenes laborales ha generado diferencias relevantes entre servidores públicos, afectando tanto la organización estatal como las condiciones jurídicas aplicables a los trabajadores.

Sin embargo, el modelo adoptado por la Ley del Servicio Civil no implicó una transformación inmediata ni obligatoria del sistema existente. El tránsito hacia el nuevo régimen fue diseñado como un proceso gradual y condicionado, sujeto a la disponibilidad presupuestal, a la decisión de cada entidad pública y a la aprobación de evaluaciones de desempeño. En consecuencia, el acceso al régimen del servicio civil no se configuró como un derecho exigible por parte de los trabajadores, sino como una posibilidad limitada por criterios administrativos y financieros que escapan, en muchos casos, a su control.

Este enfoque ha permitido que los regímenes laborales anteriores —principalmente el Decreto Legislativo N.º 276, el Decreto Legislativo N.º 728 y el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS)— continúen vigentes y

convivan dentro del mismo espacio institucional. En lugar de eliminar la fragmentación laboral, la Ley del Servicio Civil ha terminado gestionando su continuidad, consolidando un escenario en el que servidores que realizan funciones similares permanecen sometidos a condiciones laborales distintas.

Como resultado, la inequidad laboral en el sector público persiste como un problema estructural no resuelto. Se mantienen diferencias relevantes en aspectos fundamentales como la estabilidad en el empleo, las remuneraciones, el acceso a beneficios sociales y la protección frente al despido arbitrario. Estas desigualdades afectan de manera directa el principio constitucional de igualdad ante la ley y el derecho a un trabajo digno. En particular, los trabajadores sujetos al régimen CAS continúan enfrentando altos niveles de incertidumbre laboral, pese a desempeñar funciones permanentes y necesarias para el funcionamiento del Estado.

Desde esta óptica, si bien la Ley del Servicio Civil constituye un avance importante en el proceso de reforma del empleo público, su impacto ha sido limitado en términos de equidad laboral. La ausencia de plazos definidos para la superación de los regímenes diferenciados y la falta de una garantía expresa de estabilidad laboral explican por qué la inequidad sigue siendo una constante en el sector público peruano. Esta realidad pone de manifiesto la necesidad de examinar críticamente los alcances de la normativa vigente y de evaluar la conveniencia de una regulación específica que coloque la estabilidad laboral como un eje central para la promoción de una verdadera equidad en el empleo público.

1.3.4.7. Alcances y límites de la supuesta eliminación del régimen CAS y del Decreto Legislativo N.º 276

En el proceso de discusión sobre la reforma del empleo público, suele sostenerse que tanto el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) como el Decreto Legislativo N.º 276 estarían en vías de desaparición, lo que haría innecesario plantear nuevas reformas legales. Sin embargo, una revisión atenta del marco normativo y de su aplicación práctica demuestra que dicha eliminación no se ha concretado de manera real ni definitiva. Más bien, lo que existe es un proceso parcial, con resultados limitados y sin efectos estructurales sobre la organización del empleo público.

En relación con el régimen CAS, la Ley N.º 31131 introdujo cambios relevantes al reconocer la naturaleza indeterminada de ciertos contratos y ampliar algunos derechos laborales. Pese a ello, esta norma no eliminó el régimen ni aseguró la incorporación automática de sus trabajadores a un sistema de carrera administrativa o a un régimen unificado. En la práctica, el CAS continúa operando como una modalidad diferenciada, caracterizada por restricciones en materia de estabilidad laboral, desarrollo profesional y acceso integral a beneficios sociales.

Algo similar ocurre con el Decreto Legislativo N.º 276. Aunque este régimen se encuentra cerrado a nuevas incorporaciones y ha sido desplazado progresivamente por otros esquemas de contratación, su vigencia no ha cesado. Un número significativo de servidores públicos permanece sujeto a sus disposiciones, las cuales presentan rigideces estructurales, brechas remunerativas y escasa capacidad de adaptación a las necesidades actuales de la administración pública. Por ello, el Decreto Legislativo N.º 276 no ha sido reemplazado por un

régimen único, sino que sigue formando parte de un sistema laboral fragmentado.

Por su parte, la Ley del Servicio Civil fue concebida como el principal instrumento para avanzar hacia la unificación de los regímenes laborales en el sector público. No obstante, su aplicación progresiva, voluntaria y condicionada ha permitido que los regímenes preexistentes continúen funcionando de manera paralela. En la práctica, esta coexistencia prolongada ha generado un escenario en el que la anunciada eliminación normativa no se traduce en una reducción efectiva de las desigualdades laborales.

Desde esta perspectiva, el problema del empleo público no se explica únicamente por la existencia de normas que declaran procesos de reforma, sino por la ausencia de mecanismos capaces de asegurar su implementación plena. La falta de plazos definidos, la inexistencia de un derecho exigible a la incorporación en un régimen unificado y la dependencia de decisiones administrativas y presupuestales han reducido de manera considerable el impacto real de las reformas adoptadas.

En ese sentido, afirmar que el régimen CAS y el Decreto Legislativo N.º 276 han sido eliminados no se corresponde con la realidad. Ambos continúan produciendo efectos jurídicos y generando diferencias sustanciales entre trabajadores que desempeñan funciones similares dentro del Estado. Esta situación refuerza la necesidad de una regulación específica que aborde de forma directa la estabilidad laboral y la equidad como ejes centrales de la reforma del empleo público, superando de manera definitiva la lógica de la fragmentación normativa.

1.3.6. Estabilidad laboral en el empleo público.

La estabilidad laboral constituye un elemento esencial del derecho al trabajo y una condición necesaria para que la relación laboral se desarrolle en un marco de seguridad jurídica y respeto a la dignidad del trabajador. En términos generales, supone la posibilidad de conservar el empleo de manera continua y previsible, sin estar expuesto a decisiones arbitrarias que afecten la subsistencia personal y familiar.

Como explica Domínguez (2020), la estabilidad laboral no se reduce a la duración formal de un contrato, sino que implica la existencia de garantías mínimas que protejan al trabajador frente a la pérdida injustificada del empleo. Esta protección puede manifestarse en distintos grados, dependiendo del tipo de vínculo laboral, pero en todos los casos cumple la función de otorgar certeza y confianza al trabajador respecto de la continuidad de su relación laboral.

La importancia de la estabilidad laboral se justifica no solo por sus efectos económicos, sino también por su dimensión social y humana. La posibilidad de mantener un empleo estable permite al trabajador desarrollar un proyecto de vida, planificar su futuro y desempeñar sus funciones sin la presión constante de una eventual desvinculación. En ese sentido, la estabilidad actúa como un factor de equilibrio en una relación que, por su propia naturaleza, suele situar al trabajador en una posición de desventaja frente al empleador.

En el ámbito de las relaciones laborales en general, la búsqueda de estabilidad ha llevado a la adopción de diversas formas de organización del trabajo. Como señala Lora (2016), frente a las obligaciones que asume el empleador —como la protección frente a riesgos laborales o el cumplimiento de beneficios económicos—, en algunos contextos se opta por modalidades de contratación que reducen responsabilidades, como la tercerización o la temporalidad. Sin embargo, estas prácticas no son uniformes ni responden siempre a criterios

legítimos, pues existen empleadores que establecen procesos rigurosos de selección y contratación orientados a garantizar continuidad y especialización.

En el empleo público, la estabilidad laboral adquiere una relevancia aún mayor. A diferencia del sector privado, el acceso y permanencia en la función pública suelen estar asociados a mayores exigencias de experiencia, idoneidad y evaluación permanente del desempeño. El trabajador público se encuentra sometido a controles constantes por parte de la administración, lo que refuerza la necesidad de que su vínculo laboral se desarrolle en condiciones de razonable estabilidad y protección.

Desde una perspectiva constitucional, la estabilidad laboral en el sector público no puede ser entendida únicamente como una expectativa individual, sino como una garantía vinculada al correcto funcionamiento del Estado. Cuando el propio Estado, en su condición de empleador, mantiene relaciones laborales precarias o temporales para funciones de carácter permanente, se produce una tensión evidente con su deber de garantizar el trabajo digno y la igualdad ante la ley. Esta situación no solo afecta los derechos del trabajador, sino que repercute negativamente en la continuidad, eficiencia y profesionalización del servicio público.

En consecuencia, la estabilidad laboral dentro del empleo público debe entenderse como un elemento esencial para el adecuado funcionamiento de la administración estatal y para la protección de los derechos de los trabajadores. Ello no supone eliminar los mecanismos de control, evaluación o responsabilidad funcional aplicables a los servidores públicos, sino garantizar que dichas herramientas se ejerzan respetando los límites constitucionales y las garantías laborales reconocidas por el ordenamiento jurídico. Desde esta perspectiva, la estabilidad laboral constituye una condición necesaria para construir un sistema de empleo público más equilibrado, coherente y compatible con los principios que sustentan un Estado constitucional orientado a la protección de la persona y del trabajo digno.

1.3.7. Las nuevas contrataciones en cada periodo presidencial.

En el ámbito del empleo público, uno de los fenómenos que ha contribuido de manera significativa al crecimiento del aparato estatal es el incremento de las contrataciones que suele producirse en los cambios de gobierno, tanto a nivel nacional como subnacional. Cada proceso de renovación de autoridades trae consigo decisiones administrativas orientadas a reorganizar las entidades públicas, lo que en muchos casos se traduce en la incorporación de nuevo personal y en la reconfiguración de las estructuras existentes.

Figura 3.

Nota. Obtenido del Peruano, el 29/05/2017.

LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN EL PERÚ

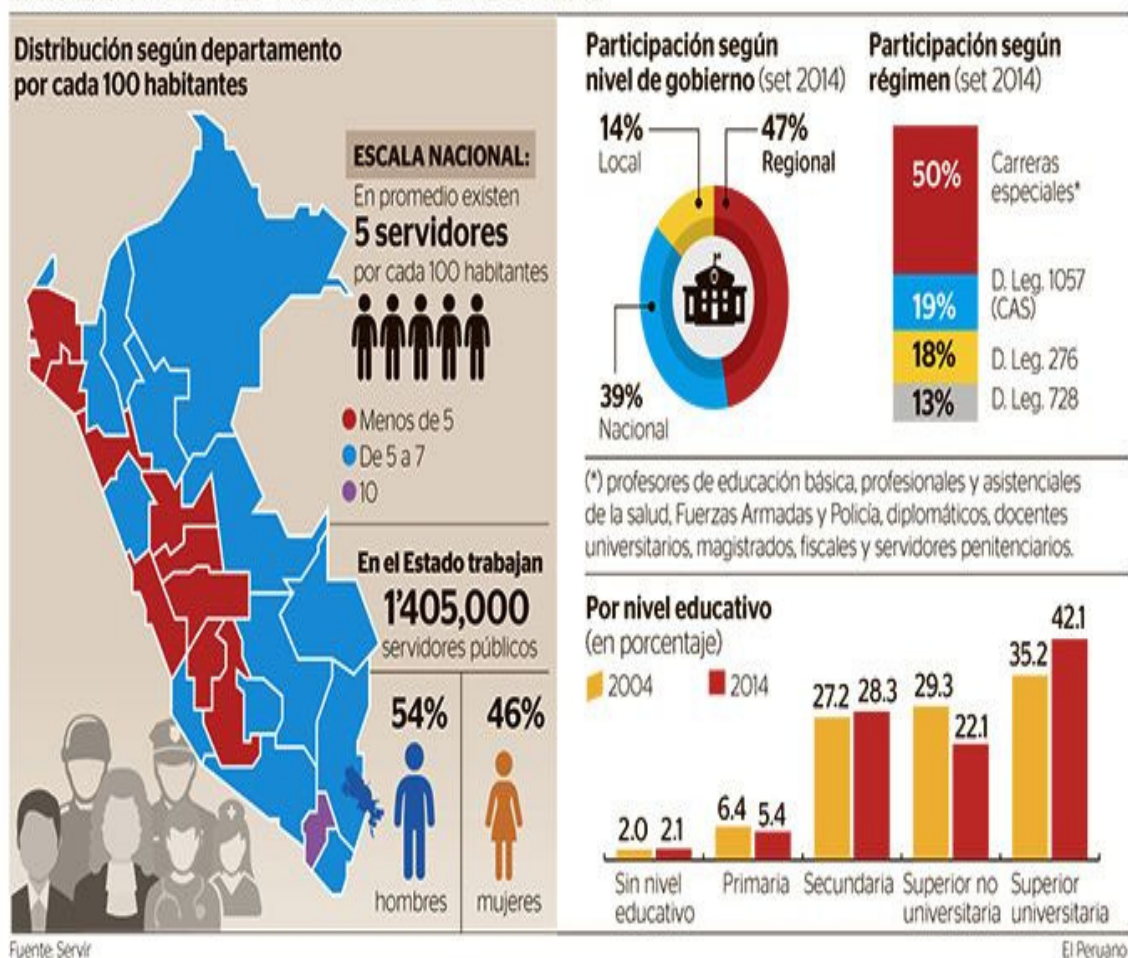


Tabla 3.*Distribución de los servidores públicos periodo 2013-2022*

Año	D. LEG. 728	D. LEG. 276	D. LEG. 1057 (CAS)	Carreras especiales	Otros	Total
2013	160,384	224,817	214,241	378,182	66,903	1,044,527
2014	154,121	232,623	229,557	394,169	73,052	1,083,523
2015	152,464	243,066	239,614	406,973	79,264	1,121,380
2016	155,235	252,166	259,080	438,331	90,246	1,195,057
2017	153,042	251,021	262,460	449,308	93,986	1,209,816
2018	158,546	248,498	269,629	487,576	81,828	1,246,077
2019	162,991	251,545	265,850	525,416	65,606	1,271,407
2020	165,671	247,999	321,214	549,589	63,198	1,347,671
2021	162,043	258,812	402,749	589,260	73,225	1,486,089
2022	169,039	255,435	375,456	656,148	75,097	1,531,175

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Anuarios estadísticos de la Planilla Electrónica, promedio anual (2013-2021), y base de datos de Planilla Electrónica del MTPE para el año 2022.

Los anuarios estadísticos se encuentran disponibles en el siguiente enlace:

<https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/anuarios-estadisticos/>

Elaboración: SERVIR-GPGSC

La información estadística presentada evidencia que, en el periodo comprendido entre los años 2013 y 2022, el número de servidores públicos se incrementó de manera sostenida, alcanzando un aumento aproximado de quinientas mil personas. Este crecimiento no responde exclusivamente a una planificación técnica de las

necesidades del servicio público, sino que se encuentra asociado, en diversos casos, a criterios coyunturales vinculados a los cambios de gestión.

Este patrón de contratación genera efectos relevantes sobre la organización del empleo público. Por un lado, contribuye a la expansión del número de trabajadores sujetos a regímenes laborales temporales o de menor protección, como el régimen de Contratación Administrativa de Servicios. Por otro lado, debilita los principios de meritocracia y continuidad institucional, al privilegiar vínculos laborales inestables frente a esquemas de carrera administrativa.

La incorporación recurrente de personal sin una adecuada evaluación de competencias y experiencia impacta negativamente en la eficiencia del aparato estatal y en la calidad del servicio público. Además, la falta de estabilidad laboral asociada a estas contrataciones incrementa la rotación de personal, genera desmotivación entre los servidores públicos y afecta la consolidación de capacidades técnicas dentro de las entidades.

Desde una perspectiva constitucional, este fenómeno plantea una tensión con los principios de igualdad, eficiencia y protección del trabajo. La utilización reiterada de modalidades contractuales precarias para atender funciones permanentes no solo compromete los derechos laborales de los trabajadores, sino que también contradice el deber del Estado de actuar como garante del trabajo digno y de la profesionalización del servicio civil.

En este contexto, el análisis de las nuevas contrataciones en cada periodo gubernamental permite comprender que la problemática del empleo público no se limita al número de servidores, sino a la forma en que se estructuran los vínculos laborales. Ello refuerza la necesidad de una regulación que priorice la estabilidad laboral y la racionalización del empleo público, como elementos indispensables para asegurar la equidad laboral y el fortalecimiento institucional del Estado.

1.3.8. Equidad laboral.

Desde la perspectiva doctrinal, el concepto de equidad laboral va más allá de ofrecer un trato igualitario superficial. Inspirándose en el pensamiento del filósofo Thomas Scanlon, se entiende que la verdadera equidad exige corregir de forma activa las desigualdades estructurales que afectan a ciertos grupos de trabajadores.

En tal sentido, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) refuerza este compromiso al imponer obligaciones internacionales para eliminar cualquier forma de discriminación en el empleo y la ocupación. Todo este marco teórico ayuda a comprender la equidad laboral como una responsabilidad concreta del Estado, que no debe limitarse a la mera formalidad legal, sino que exige garantizar condiciones efectivas de igualdad, sobre todo en contextos donde diferentes regímenes laborales generan desigualdades reales entre los trabajadores.

1.3.8.1. Derecho a la igualdad.

La Constitución Política del Perú reconoce el derecho a la igualdad ante la ley como una garantía esencial dentro del sistema constitucional peruano. En virtud del artículo 2, inciso 2, toda persona debe recibir un trato libre de discriminación y ser tratada en condiciones equivalentes cuando las circunstancias así lo exijan. A partir de este mandato constitucional, tanto el legislador como las entidades públicas se encuentran obligados a justificar cualquier diferencia de trato sobre bases objetivas y compatibles con los principios constitucionales, evitando decisiones arbitrarias que afecten el ejercicio de derechos.

En el ámbito normativo, la igualdad no se limita a una proclamación formal, sino que exige que las normas sean diseñadas y aplicadas de manera imparcial. Como señala Salas (2024), el ejercicio de los derechos encuentra su límite en el

respeto de los derechos de los demás, lo que obliga al Estado a estructurar el marco legal de modo que no privilegie injustificadamente a determinados grupos en perjuicio de otros que se encuentran en una situación equivalente.

Cuando se elaboran leyes destinadas a ordenar relaciones sociales o laborales, resulta indispensable que sus principios rectores sean claros y objetivos, evitando ambigüedades que permitan interpretaciones discrecionales. En este sentido, la ley debe establecer parámetros generales que aseguren un trato equitativo, mientras que su reglamentación debe desarrollar dichos criterios sin introducir distinciones que alteren el contenido esencial del derecho a la igualdad.

La vulneración del principio de igualdad no siempre se manifiesta de forma explícita en el texto de una norma. En muchos casos, como advierte Neves (2018), la afectación surge de una deficiente técnica legislativa o de la coexistencia de regímenes jurídicos diferenciados que producen efectos desiguales en la práctica. Estas situaciones generan percepciones —y realidades— de trato discriminatorio entre personas que, aun desempeñando funciones similares, se encuentran sujetas a niveles distintos de protección jurídica.

En el empleo público, esta problemática adquiere una dimensión particularmente relevante. La existencia de regímenes laborales diversos, con diferencias sustanciales en materia de estabilidad, remuneraciones y beneficios sociales, plantea serios cuestionamientos desde la óptica del derecho a la igualdad. Tales distinciones solo serían constitucionalmente admisibles si superan un juicio de razonabilidad y proporcionalidad, lo que no siempre ocurre en la práctica.

Por ello, el derecho a la igualdad exige que el diseño normativo del empleo público evite la consolidación de

desigualdades estructurales y garantice condiciones equitativas de acceso, permanencia y protección laboral. La persistencia de esquemas diferenciados sin justificación suficiente compromete la vigencia efectiva de este principio y refuerza la necesidad de revisar críticamente el marco jurídico que regula las relaciones laborales en el sector público.

1.3.8.2. La inequidad laboral en el sector público

La inequidad laboral es una forma estructural de desigualdad que atraviesa el aparato estatal en el Perú. Se manifiesta, sobre todo, en la coexistencia de distintos regímenes laborales —como el Decreto Legislativo N.º 1057 (CAS), el N.º 276 y el N.º 728— que conviven en el sector público, pero ofrecen condiciones, beneficios y niveles de estabilidad muy diferentes entre sí.

Esta fragmentación vulnera de manera directa el principio de igualdad ante la ley consagrado en el artículo 2, inciso 2, de la Constitución Política del Perú. Es frecuente encontrar trabajadores que, desempeñando funciones similares, reciben remuneraciones distintas y tienen accesos desiguales a beneficios como la seguridad social, CTS o el derecho a la negociación colectiva. No se trata solo de un problema normativo, sino de una realidad práctica que configura un escenario de discriminación estructural y atenta contra el derecho a un trabajo digno y equitativo, establecido en el artículo 23 de la misma Constitución.

El régimen CAS, aunque fue diseñado como un mecanismo transitorio con limitaciones bien definidas en cuanto a estabilidad y progresión laboral, con el tiempo se ha convertido en la forma más común de la contratación en el Estado. Organismos como la Defensoría del Pueblo han advertido reiteradamente que el uso

masivo del régimen CAS perpetúa condiciones laborales precarias en el sector público.

Desde la perspectiva de los derechos humanos y de los compromisos internacionales asumidos por el Perú, esta situación es problemática. Contradice lo establecido en los convenios de la OIT sobre igualdad de trato, trabajo decente y no discriminación en el empleo. Mantener sistemas laborales paralelos no es solo una forma de segmentación técnica: es, en esencia, una exclusión institucionalizada.

Además, la inequidad laboral no afecta a todos por igual. Está atravesada por factores como el género, la edad y la procedencia geográfica. Es común que quienes ocupan regímenes más precarios sean mujeres, jóvenes o personas que provienen de zonas rurales o periféricas, lo que profundiza aún más las desigualdades existentes y acentúa la brecha social.

En el plano organizacional, la inestabilidad contractual derivada de este problema tiene un impacto directo en la motivación y el bienestar emocional de los trabajadores. La incertidumbre sobre la continuidad laboral afecta su sentido de pertenencia y reduce el compromiso con la institución, lo que finalmente repercute de forma negativa en la calidad del servicio público que se ofrece a la ciudadanía.

Por todo esto, resulta imprescindible impulsar una reforma normativa que busque unificar o al menos armonizar los distintos regímenes, bajo principios de equidad, eficiencia y justicia. Garantizar la estabilidad laboral no solo es una demanda legítima de justicia social, sino un paso necesario para construir un Estado más sólido, profesional y eficaz.

1.3.8.3. La Ley del Servicio Civil y la persistencia de la inequidad laboral en el sector público

Pese a la importancia del esfuerzo normativo que representa la Ley N.º 30057, la experiencia demuestra que dicha norma no ha logrado, hasta la fecha, cumplir plenamente su objetivo de reducir las desigualdades existentes en el empleo público. La implementación progresiva del régimen del servicio civil ha permitido que los esquemas laborales preexistentes continúen coexistiendo en el tiempo, generando un escenario en el que la fragmentación laboral se mantiene como una práctica normalizada dentro de la administración pública.

Uno de los aspectos más problemáticos de este proceso radica en que la Ley del Servicio Civil no garantiza de manera directa la estabilidad laboral de los servidores públicos. El acceso al nuevo régimen no constituye un derecho exigible, sino una posibilidad condicionada a factores ajenos a la voluntad del trabajador. En consecuencia, un número significativo de servidores —especialmente aquellos contratados bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS)— continúa desempeñando funciones de carácter permanente sin contar con una protección efectiva frente a la inestabilidad laboral.

Asimismo, la lógica que inspira la Ley del Servicio Civil responde principalmente a un enfoque de gestión administrativa del recurso humano. Si bien prioriza objetivos legítimos como la eficiencia institucional y la evaluación del desempeño, su desarrollo normativo no coloca en un primer plano la tutela expresa de los derechos laborales fundamentales. La estabilidad laboral, la igualdad de trato y la equidad en el acceso a beneficios sociales aparecen más como efectos indirectos del sistema que como garantías reconocidas de manera explícita.

Desde esta perspectiva, la existencia de una norma orientada a la unificación progresiva de los regímenes laborales no elimina la problemática de fondo que aborda la presente investigación. Por el contrario, evidencia que los mecanismos actualmente vigentes han resultado insuficientes para corregir las desigualdades estructurales del empleo público. La permanencia de regímenes diferenciados y la ausencia de una protección efectiva frente a la inestabilidad laboral explican por qué la inequidad continúa siendo una realidad tangible para miles de servidores públicos.

En ese contexto, esta tesis no pretende desconocer ni descalificar el proceso de reforma iniciado con la Ley del Servicio Civil, sino partir de una constatación empírica: la unificación normativa del empleo público no se ha traducido en condiciones reales de equidad y estabilidad para los trabajadores. A partir de ello, se plantea la necesidad de una regulación específica que aborde la estabilidad laboral como un elemento central y no accesorio del sistema, reconociéndola como un presupuesto indispensable para la equidad laboral y el fortalecimiento del Estado.

Garantizar estabilidad laboral no constituye únicamente una aspiración legítima de los trabajadores del sector público, sino una condición necesaria para la construcción de instituciones sólidas, profesionales y comprometidas con el interés general. Un servidor público que desarrolla sus funciones bajo permanente incertidumbre difícilmente puede consolidar un sentido de pertenencia y responsabilidad institucional, lo que termina afectando la calidad del servicio público y la confianza ciudadana en el Estado.

1.3.9. Principio de continuidad de la relación laboral de los trabajadores.

El principio de continuidad de la relación laboral es una de las bases del derecho del trabajo. Parte de una idea sencilla pero fundamental: cuando una persona presta servicios de manera regular y bajo condiciones estables, el vínculo laboral no debería romperse sin una causa justificada. Este principio nace de la función protectora del derecho laboral y busca evitar que el trabajador viva en una permanente situación de incertidumbre, que afecte su estabilidad económica, personal y familiar.

Dentro del marco constitucional peruano, los artículos 22 y 23 de la Constitución reconocen al trabajo como un derecho y una obligación social, atribuyendo además al Estado el deber de brindar una protección especial a las relaciones laborales. Desde esta perspectiva, la continuidad laboral no debe entenderse únicamente como la permanencia formal en un puesto de trabajo, sino también como la garantía de condiciones mínimas de estabilidad frente a decisiones arbitrarias o mecanismos administrativos que afecten la continuidad del vínculo laboral.

Esta situación afecta a trabajadores que, en muchos casos, han prestado servicios durante años al Estado, demostrando experiencia, idoneidad y conocimiento del funcionamiento institucional. Pese a ello, continúan sujetos a renovaciones contractuales periódicas y a evaluaciones que condicionan su permanencia, no como mecanismos razonables de mejora del desempeño, sino como instrumentos que perpetúan la temporalidad. Ello genera incertidumbre, desmotivación y un trato desigual frente a otros servidores públicos que realizan funciones similares bajo regímenes con mayor estabilidad.

Desde una perspectiva constitucional y laboral, la evaluación del desempeño no puede utilizarse como un pretexto para desconocer la continuidad de la relación laboral cuando el trabajador cumple funciones

de carácter permanente. Hacerlo supone desnaturalizar el vínculo laboral y debilitar el principio de protección del trabajo, lo que resulta incompatible con un Estado social y constitucional de derecho. En ese sentido, garantizar la continuidad laboral no es solo una cuestión de justicia para los trabajadores del sector público, sino una condición indispensable para construir una administración pública profesional, eficiente y respetuosa de los derechos fundamentales.

1.3.10. Limitaciones y vulneraciones de derechos en el régimen CAS.

El régimen CAS se ha convertido en uno de los principales focos de debate respecto a la protección de los derechos laborales dentro del sector público peruano. Aunque inicialmente fue creado como una modalidad temporal y excepcional de contratación, en la práctica ha sido utilizado de manera continua para atender necesidades permanentes de las entidades estatales. Esta situación ha dado lugar a escenarios de inestabilidad laboral y diferencias en el reconocimiento de derechos, afectando las condiciones de protección y equidad que deberían garantizarse a los trabajadores del sector público.

1.3.10.1. Inestabilidad laboral de los trabajadores.

El régimen CAS presenta serias deficiencias desde la perspectiva de la protección del trabajo, principalmente porque se estructura sobre contratos de duración determinada que inciden directamente en la trayectoria laboral de quienes se encuentran sujetos a este esquema. La temporalidad se convierte en una constante, aun cuando los servicios prestados responden a necesidades permanentes del Estado, lo que desnaturaliza el vínculo laboral.

En la práctica, los trabajadores CAS enfrentan renovaciones contractuales periódicas que generan una permanente sensación de incertidumbre respecto de la continuidad de su relación laboral.

Esta situación no solo afecta su estabilidad económica, sino que repercute también en su bienestar personal y en la posibilidad de proyectar un plan de vida a mediano y largo plazo.

Como explica Montejo (2022), esta dinámica de renovación sucesiva alimenta la precarización del empleo público, manifestándose en la falta de estabilidad, la restricción de derechos y la ausencia de beneficios que deberían ser inherentes a una relación laboral dentro del Estado. Se trata de una realidad de alcance masivo, que afecta aproximadamente a medio millón de trabajadores, lo que evidencia la magnitud estructural del problema.

Frente a este escenario, resulta imprescindible replantear el modelo de contratación vigente y avanzar hacia mecanismos que garanticen vínculos de duración indefinida, permitiendo a estos trabajadores construir una verdadera carrera administrativa y acceder a niveles mínimos de seguridad laboral compatibles con un Estado social y constitucional de derecho.

1.3.10.2. Derechos sociales limitados.

A lo largo de la historia, los derechos sociales de los trabajadores han sido conquistados mediante largos procesos de lucha y reivindicación, cimentados en el principio de igualdad y en la necesidad de equilibrar una relación naturalmente asimétrica entre empleador y trabajador. Empero, el régimen CAS no garantiza el acceso pleno a estos derechos, generando una situación de desigualdad frente a otros regímenes laborales existentes en el sector público.

Los trabajadores sujetos a este régimen enfrentan limitaciones significativas en el acceso a beneficios sociales que deberían formar parte del contenido esencial del derecho al trabajo, lo que los coloca en una posición de desventaja

injustificada pese a desempeñar funciones similares a las de otros servidores públicos.

En ese contexto, resulta esencial promover la contratación de carácter indefinido o, en su defecto, facilitar la incorporación progresiva de estos trabajadores a los regímenes de carrera administrativa, asegurando que puedan gozar plenamente de los derechos y beneficios que les corresponden como trabajadores del Estado.

1.3.10.3. Las implicaciones de la Ley N° 31131

Diversas iniciativas normativas han intentado dar respuesta a la problemática del régimen CAS; sin embargo, la falta de decisión política, los cambios frecuentes en los ministerios y la dispersión de prioridades en la agenda pública han impedido una solución integral y sostenida en el tiempo. Como resultado, la protección efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores ha quedado relegada.

En este contexto se promulgó la Ley N.º 31131, que reconoció determinados derechos a los trabajadores CAS con vínculos permanentes, entre ellos la posibilidad de acceder a una contratación de duración indeterminada o de incorporarse a los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N.º 728 y N.º 276. No obstante, estas opciones se encuentran sujetas a condiciones específicas y a una aplicación limitada, lo que reduce su impacto real sobre la situación de precariedad existente.

Si bien esta norma representó un avance importante en el reconocimiento de derechos, su aplicación se encuentra sujeta a condiciones específicas y presenta un alcance limitado, lo que reduce su impacto real sobre la situación de precariedad existente. En consecuencia, la Ley N.º 31131 no ha logrado

eliminar las brechas estructurales en materia de estabilidad laboral y equidad que afectan a los trabajadores CAS.

1.3.10.4. Procesos en torno al régimen CAS

Las características propias del régimen CAS han dado lugar a un número significativo de procesos judiciales, originados por diversas situaciones de vulneración de derechos laborales. Estos conflictos no solo reflejan la precariedad del régimen, sino que generan consecuencias personales y familiares para los trabajadores afectados, quienes se ven obligados a recurrir a la vía judicial como último mecanismo de defensa.

Las demandas interpuestas ante la administración de justicia buscan, principalmente, la protección efectiva de los derechos laborales, teniendo como motivación central la obtención de estabilidad laboral. Asimismo, muchas de estas acciones judiciales persiguen la reincorporación a los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N.º 728 y N.º 276, los cuales ofrecen mayores garantías y beneficios.

La recurrencia de estos procesos evidencia que el régimen CAS no solo presenta deficiencias normativas, sino que genera un conflicto estructural entre el Estado y sus propios trabajadores. Esta situación refuerza la necesidad de una reforma integral que coloque la estabilidad laboral y la equidad como ejes centrales del empleo público.

1.4. Marco Normativo.

La presente investigación se sustenta en un conjunto de normas constitucionales, legales y especiales que regulan las relaciones laborales en el sector público peruano. Este marco normativo resulta indispensable para comprender la forma en que el Estado organiza su empleo público y, al mismo tiempo, para evidenciar las desigualdades

que se han generado a partir de la coexistencia de múltiples regímenes laborales con distintos niveles de protección.

La Constitución Política del Perú de 1993 representa el principal marco de referencia para el desarrollo de la presente investigación, debido a que en ella se reconocen derechos y principios estrechamente relacionados con la problemática analizada. Entre ellos destacan la igualdad ante la ley prevista en el artículo 2, inciso 2, el derecho al trabajo en condiciones dignas reconocido en el artículo 23 y la protección frente al despido arbitrario contemplada en el artículo 27. Estas disposiciones no solo delimitan la actuación del Estado en su condición de empleador, sino que además impiden la existencia de diferencias arbitrarias entre trabajadores que prestan servicios dentro del sector público.

Dentro del marco internacional aplicable al trabajo, adquiere especial importancia el Convenio N.º 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), referido a la discriminación en materia de empleo y ocupación, el cual ha sido ratificado por el Estado peruano. Dicho instrumento establece el deber de adoptar medidas orientadas a prevenir prácticas discriminatorias que afecten la igualdad en el acceso y desarrollo dentro del ámbito laboral. En consecuencia, sus disposiciones constituyen un referente relevante para la formulación y aplicación de políticas relacionadas con el empleo público. Desde esta perspectiva, el Convenio 111 complementa el principio constitucional de igualdad y permite analizar críticamente las diferencias existentes entre los diversos regímenes laborales aplicables en el sector público peruano.

En el plano legal, el empleo público se encuentra regulado por diversos regímenes generales. El Decreto Legislativo N.º 1057, que crea el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), fue concebido como un mecanismo excepcional y temporal. No obstante, su aplicación extendida ha generado críticas sostenidas debido a las condiciones de inestabilidad y restricción de derechos que introduce para un amplio sector de trabajadores del Estado. En contraste, el

Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, reconoce principios como la estabilidad laboral, la carrera administrativa y la promoción del servidor civil, aunque su ámbito de aplicación se ha visto progresivamente reducido. Por su parte, el Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, si bien está orientado principalmente al sector privado, resulta aplicable a determinados trabajadores del sector público, especialmente en empresas estatales y entidades sujetas a este régimen.

En los últimos años, el legislador ha intentado corregir algunas de estas desigualdades mediante normas de reforma. En ese contexto, la Ley N.º 31131 introdujo medidas orientadas a eliminar la discriminación entre regímenes laborales en el sector público y declaró la eliminación progresiva del régimen CAS. Asimismo, la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, buscó modernizar la gestión pública y avanzar hacia un régimen único basado en la meritocracia y la eficiencia. Sin embargo, la implementación gradual y no obligatoria de esta norma ha permitido que los regímenes preexistentes continúen coexistiendo, manteniendo en la práctica la fragmentación del empleo público.

A ello se suma la existencia de diversos regímenes laborales especiales, regulados por normas específicas que responden a la naturaleza particular de determinadas funciones públicas. Entre estos se encuentran la Ley N.º 24029 y la Ley N.º 29062, aplicables a la carrera docente; la Ley N.º 23733, Ley Universitaria; la Ley N.º 23536 y la Ley N.º 28561, que regulan el régimen del personal de salud; la Ley N.º 29277, correspondiente a los magistrados del Poder Judicial; el Decreto Legislativo N.º 052, relativo a la carrera fiscal; la Ley N.º 28091, que regula la carrera diplomática; la Ley N.º 29709, aplicable a los servidores penitenciarios; así como la Ley N.º 28359 y la Ley N.º 27238, que regulan los regímenes laborales de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú.

La coexistencia de este amplio y diverso conjunto normativo pone en evidencia una estructura laboral fragmentada dentro del sector público. Trabajadores que realizan funciones similares se encuentran sujetos a regímenes jurídicos distintos, con diferencias significativas en materia de estabilidad laboral, remuneraciones y acceso a beneficios sociales. Esta situación no solo genera desigualdades prácticas, sino que plantea serios cuestionamientos desde la óptica de principios constitucionales como la igualdad ante la ley, la equidad y la protección del trabajo digno.

En consecuencia, el marco normativo vigente revela la necesidad de una revisión legislativa de fondo que permita superar la fragmentación del empleo público y garantizar condiciones laborales equivalentes para quienes prestan servicios al Estado. Esta constatación refuerza la pertinencia de la presente investigación y justifica la necesidad de analizar la conveniencia de una regulación que coloque la estabilidad laboral como un eje central para la promoción de la equidad en el sector público peruano.

CAPÍTULO 2. CONTRASTANDO LA HIPÓTESIS

2.1. Análisis e interpretación del problema planteado.

Tabla 4

Prueba de normalidad para los datos de las variables de estudio.

Variables	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Estabilidad laboral	0.117	80	0.009
Inequidad laboral	0.124	80	0.004

A fin de reforzar el análisis jurídico expuesto en los apartados precedentes, se incorporó un apoyo empírico de carácter descriptivo que permitiera conocer cómo se perciben, en la práctica, las categorías de análisis relacionadas con la estabilidad laboral y la inequidad en el empleo público. Este apoyo empírico no busca sustituir el razonamiento jurídico ni validar hipótesis desde una lógica estadística estricta, sino aportar elementos adicionales que refuercen el diagnóstico del problema a partir de la experiencia y percepción de operadores jurídicos familiarizados con la realidad del sector público.

En ese contexto, y únicamente con un enfoque exploratorio, se realizó un tratamiento estadístico básico de la información obtenida mediante las encuestas aplicadas. Como paso inicial, se evaluó la forma en que se distribuían los datos correspondientes a las categorías de análisis consideradas, utilizando la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Los resultados mostraron valores de significancia menores a 0.05 tanto en el caso de la estabilidad laboral (0.009) como en el de la inequidad laboral (0.004), lo que permitió advertir que los datos no seguían una distribución normal.

Tomando en cuenta esta característica de la información recolectada, se optó por emplear el coeficiente de correlación de Spearman, por tratarse de una herramienta adecuada para describir el grado de asociación entre conjuntos de datos que no presentan una distribución normal. Su utilización

permitió observar la relación existente entre las categorías analizadas, sin que ello implique establecer relaciones de causalidad ni asumir dependencias propias de investigaciones cuantitativas.

Es importante precisar que, aunque se recurre a terminología estadística para explicar el procedimiento seguido, la presente investigación no trabaja con variables dependientes e independientes en sentido estricto. El análisis se construye a partir de categorías jurídicas definidas sobre la base del marco constitucional y normativo del empleo público. En ese sentido, el tratamiento empírico cumple una función auxiliar y descriptiva, coherente con la naturaleza cualitativa y jurídica del estudio.

En total, participaron ochenta (80) encuestados, cuyas respuestas fueron procesadas con el debido cuidado metodológico, con el único objetivo de aportar insumos empíricos que permitan contextualizar y fortalecer el análisis jurídico desarrollado. A continuación, se presentan los principales resultados obtenidos a partir de este ejercicio descriptivo.

2.1.1. Resultados

Tabla 5

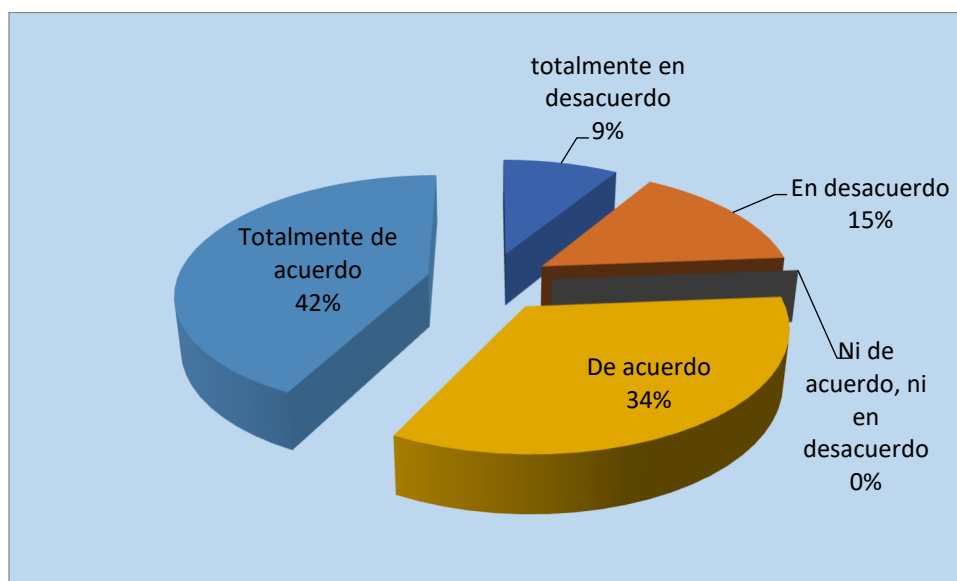
Resultados de la percepción sobre la categoría de análisis “Estabilidad laboral”

	N	%
Totalmente de acuerdo	7	9
En desacuerdo	12	15
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0
De acuerdo	27	34
Totalmente de acuerdo	34	42
Total	80	100

Nota. Elaboración propia.

Figura 4

Resultados de la percepción sobre la categoría de análisis Estabilidad laboral



Nota. Elaboración propia.

Sobre la percepción de la estabilidad laboral, entre los 80 encuestados se observó lo siguiente: un 9 % (7 personas) manifestó estar totalmente en desacuerdo con la afirmación crítica sobre la estabilidad en el régimen CAS, mientras que un 15 % (12 personas) expresó desacuerdo. Por otro lado, un 34 % (27 personas) se mostró de acuerdo y el 42 % restante (34 personas) estuvo totalmente de acuerdo.

Consideradas en conjunto, estas respuestas evidencian que una amplia mayoría de los encuestados equivalentes al 76 % señalan que la estabilidad laboral constituye un elemento deficitario en el régimen CAS y que resulta necesario fortalecerla dentro del sector público. Este resultado refuerza el diagnóstico desarrollado en los capítulos anteriores, en el sentido de que la ausencia de estabilidad no es percibida como un problema aislado, sino como una situación estructural que afecta de manera significativa las condiciones laborales en la administración pública.

Tabla 6

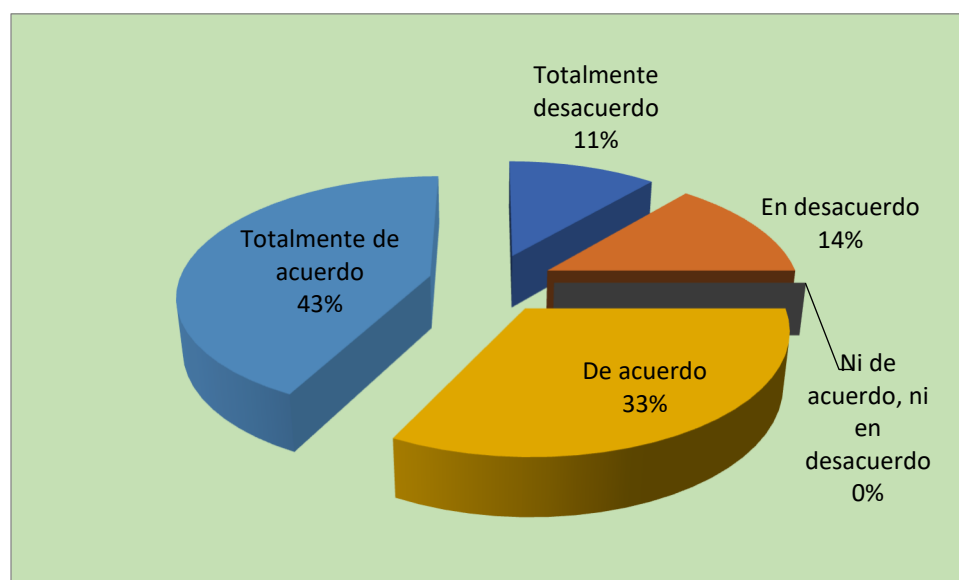
Resultado de la dimensión: Estabilidad laboral de los trabajadores CAS

	N	%
Totalmente en desacuerdo	9	11
En desacuerdo	11	14
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0
De acuerdo	26	33
Totalmente de acuerdo	34	43
Total	80	100

Nota. Elaboración propia.

Figura 5

Resultado de la dimensión: Estabilidad laboral de los trabajadores CAS



Nota. Elaboración propia.

Sobre la percepción de la estabilidad laboral en el régimen CAS, el 11 % (9 personas) dijo estar totalmente en desacuerdo, el 14 % (11 personas) expresó desacuerdo, el 33 % (26 personas) estuvo de acuerdo y el 43 % (34 personas) totalmente de acuerdo.

Vistas en su conjunto, estas respuestas permiten advertir que la mayoría de los encuestados coincide en que la estabilidad laboral de los

trabajadores sujetos al régimen CAS es un aspecto que necesita ser fortalecido. Esta apreciación resulta coherente con el análisis jurídico desarrollado en los capítulos anteriores, en los que se ha evidenciado que el uso prolongado de este régimen para atender funciones de carácter permanente genera escenarios de inestabilidad que entran en tensión con la adecuada protección del trabajo y con el principio de igualdad en el empleo público.

Tabla 7

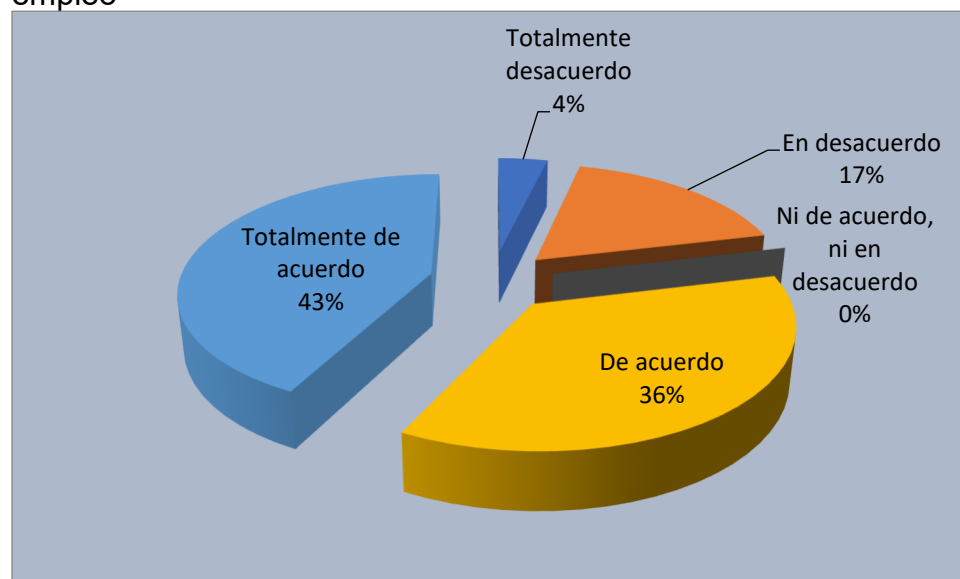
Resultado de la dimensión: Homologación de las remuneraciones en el empleo público

	N	%
Totalmente desacuerdo	3	4
En desacuerdo	14	17
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	0	0
De acuerdo	29	36
Totalmente de acuerdo	34	43
Total	80	100

Nota. Elaboración propia.

Figura 6

Resultado de la dimensión: Homologación de las remuneraciones en el empleo público



Nota. Elaboración propia.

En cuanto a la homologación del salario, el 4 % (3 personas) estuvo totalmente en desacuerdo, el 17 % (14 personas) expresó desacuerdo, el 36 % (29 personas) estuvo de acuerdo, y el 43 % (34 personas) estuvo totalmente de acuerdo.

Consideradas en conjunto, estas respuestas evidencian que una amplia mayoría de los encuestados percibe la homologación de las remuneraciones como una medida necesaria para avanzar hacia un trato más equitativo entre los trabajadores del sector público. Esta apreciación se vincula directamente con el análisis jurídico desarrollado en los capítulos precedentes, en los que se ha señalado que las brechas salariales entre regímenes que realizan funciones similares constituyen una de las expresiones más visibles de la inequidad laboral en el Estado.

Tabla 8

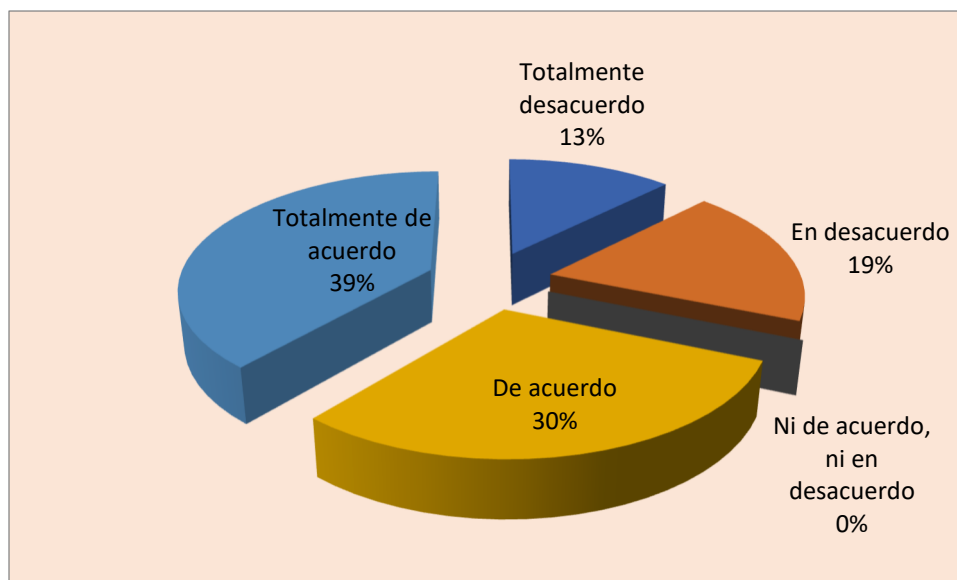
Resultado de la dimensión: Beneficios sociales para los trabajadores del sector público

	N	%
Totalmente desacuerdo	10	13
En desacuerdo	15	19
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	0	0
De acuerdo	24	30
Totalmente de acuerdo	31	39
Total	80	100

Nota. Elaboración propia.

Figura 7

Resultado de la dimensión: Beneficios sociales para los trabajadores del sector público



Nota. Elaboración propia.

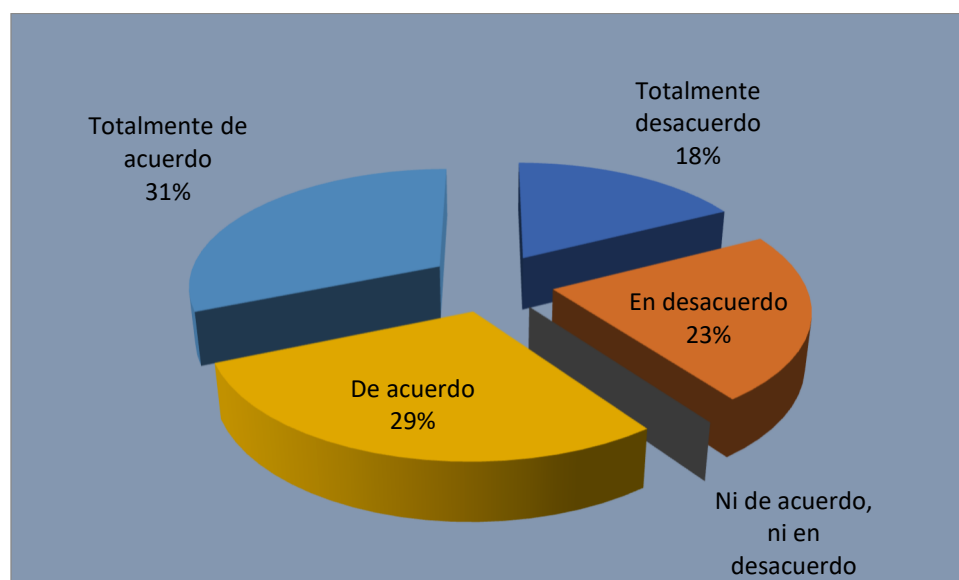
Sobre los beneficios sociales de los trabajadores CAS, el 13 % (10 personas) dijo estar totalmente en desacuerdo y el 19 % (15 personas) también expresó desacuerdo. En contraste, el 30 % (24 personas) estuvo de acuerdo y el 39 % (31 personas) totalmente de acuerdo.

Consideradas en conjunto, estas respuestas permiten advertir que, pese a la existencia de opiniones divergentes, una mayoría de los encuestados coincide en que el acceso a beneficios sociales para los trabajadores CAS resulta insuficiente en comparación con otros regímenes laborales del sector público. Esta percepción refuerza el análisis jurídico desarrollado en los capítulos anteriores, en el que se ha señalado que las diferencias en el acceso a beneficios sociales constituyen una de las manifestaciones más claras de la inequidad laboral dentro del empleo público.

Tabla 9*Resultados de la percepción sobre la categoría de análisis inequidad laboral*

	N	%
Totalmente desacuerdo	14	18
En desacuerdo	18	23
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	0	0
De acuerdo	23	29
Totalmente de acuerdo	25	31
Total	80	100

Nota. Elaboración propia

Figura 8*Resultados de la percepción sobre la categoría de análisis inequidad laboral*

Nota. Elaboración propia

Los resultados muestran que el 18 % (14 personas) dijo estar totalmente en desacuerdo y el 23 % (18 personas) expresó desacuerdo. Por otro lado, el 29 % (23 personas) estuvo de acuerdo y el 31 % (25 personas) totalmente de acuerdo.

Consideradas en conjunto, estas respuestas permiten advertir que una proporción significativa de los encuestados reconoce la existencia de situaciones de inequidad laboral dentro del empleo público. Esta percepción resulta consistente con el análisis jurídico desarrollado en los capítulos precedentes, en los que se ha evidenciado que la coexistencia de distintos

regímenes laborales con niveles diferenciados de protección genera brechas injustificadas entre trabajadores que desempeñan funciones similares.

Tabla 10

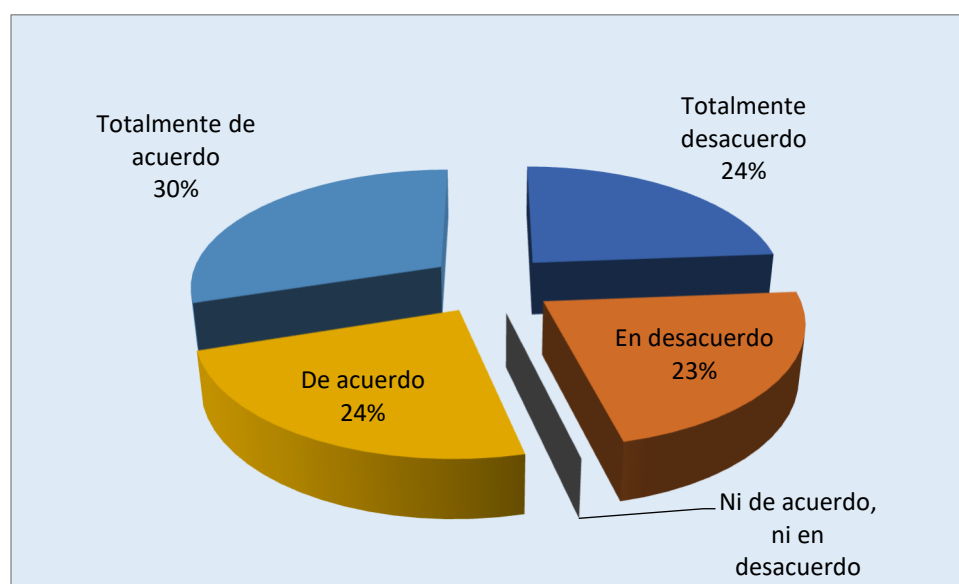
*Resultados de la percepción de la dimensión: **Mejora de la calidad de vida***

	N	%
Totalmente desacuerdo	19	24
En desacuerdo	18	22
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	0	0
De acuerdo	19	24
Totalmente de acuerdo	24	30
Total	80	100

Nota. Elaboración propia

Figura 9

*Resultados de la percepción de la dimensión: **Mejor calidad de vida***



Nota. Elaboración propia

Los resultados evidencian una distribución equilibrada de las percepciones en torno a la mejora de la calidad de vida de los trabajadores CAS. Un 24 % (19 personas) manifestó estar totalmente en desacuerdo con la afirmación planteada y un 22 % (18 personas) expresó desacuerdo. Por

otro lado, un 24 % (19 personas) indicó estar de acuerdo y un 30 % (24 personas) señaló estar totalmente de acuerdo.

En conjunto, estas respuestas reflejan opiniones divididas entre los encuestados, lo que pone de manifiesto que la mejora de la calidad de vida de los trabajadores CAS no es percibida como una consecuencia automática de su vínculo laboral con el Estado. Esta percepción sugiere que, mientras algunos reconocen avances parciales, una proporción relevante de participantes mantiene reservas respecto de la capacidad real del régimen CAS para ofrecer condiciones laborales que permitan una mejora sostenida en la calidad de vida, especialmente en contextos de inestabilidad contractual y limitaciones en el acceso a derechos y beneficios sociales.

Tabla 11

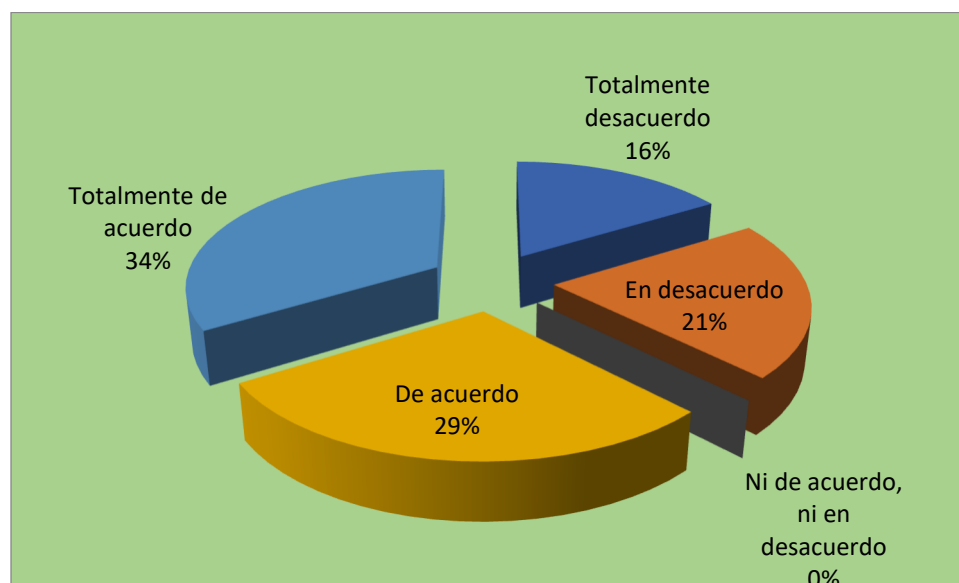
Resultados de la percepción de la dimensión: Igualdad de trato en el empleo público

	N	%
Totalmente desacuerdo	13	16
En desacuerdo	17	21
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	0	0
De acuerdo	23	29
Totalmente de acuerdo	27	34
Total	80	100

Nota. Elaboración propia

Figura 10

Resultados de la percepción de la dimensión: Igualdad de trato en el empleo público



Nota. Elaboración propia

En cuanto a la igualdad de trato en la administración pública, el 16 % (13 personas) dijo estar totalmente en desacuerdo y el 21 % (17 personas) manifestó desacuerdo, mientras que el 29 % (23 personas) estuvo de acuerdo y el 34 % (27 personas) totalmente de acuerdo.

Consideradas en conjunto, estas respuestas ponen de manifiesto que, si bien existe un sector de participantes que percibe avances en materia de igualdad de trato, una proporción relevante identifica aún limitaciones importantes dentro del empleo público. Esta percepción resulta consistente con el análisis jurídico desarrollado en los capítulos precedentes, en el que se ha advertido que la coexistencia de distintos regímenes laborales con niveles diferenciados de protección continúa generando tratamientos desiguales entre trabajadores que desempeñan funciones similares.

Tabla 12

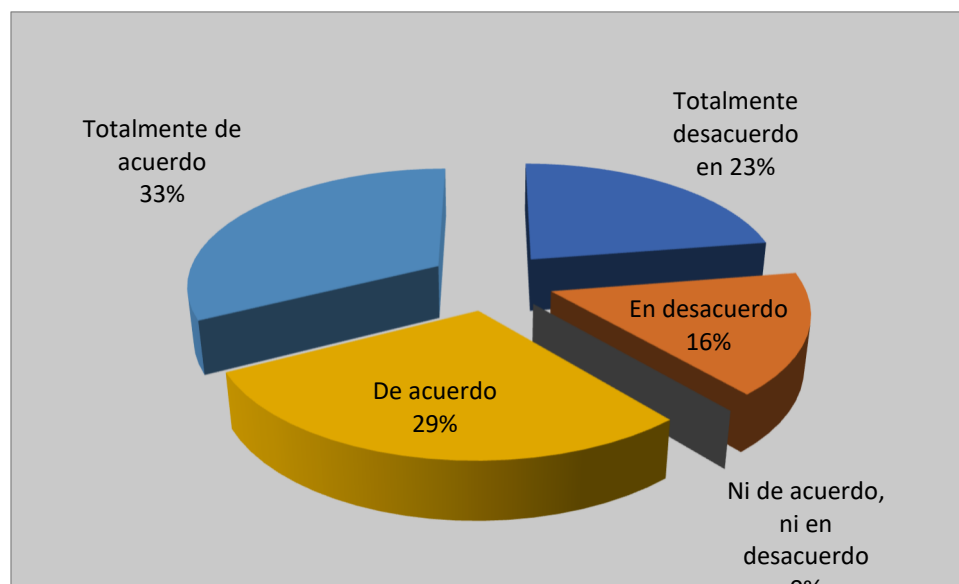
Resultados de la percepción de la dimensión: Beneficios sociales equitativos en el empleo público

	N	%
Totalmente desacuerdo	18	23
En desacuerdo	13	16
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	0	0
De acuerdo	23	29
Totalmente de acuerdo	26	33
Total	80	100

Nota. Elaboración propia

Figura 11

Resultados de la percepción de la dimensión: Beneficios sociales equitativos en el empleo público



Nota. Elaboración propia

Sobre la percepción de los beneficios equitativos en comparación con otros regímenes laborales, el 23 % (18 personas) manifestó estar totalmente

en desacuerdo y el 16 % (13 personas) expresó desacuerdo, mientras que el 29 % (23 personas) estuvo de acuerdo y el 33 % (26 personas) totalmente de acuerdo.

Consideradas en conjunto, estas respuestas ponen de relieve que una parte significativa de los encuestados identifica diferencias relevantes en el acceso a beneficios sociales entre los distintos regímenes laborales del sector estatal. Esta percepción refuerza el análisis jurídico desarrollado en los capítulos precedentes, en el que se ha sostenido que la falta de armonización de los beneficios sociales constituye una de las manifestaciones más evidentes de la inequidad laboral dentro del Estado.

2.1.2. Prueba de hipótesis

Contraste del objetivo general

Tabla 13

Relación entre las variables.

			Estabilidad laboral	Inequidad laboral
Rho de Spearman	Estabilidad laboral	Coeficiente de correlación	1.000	-0.747**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Inequidad laboral	Coeficiente de correlación	-0.747**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

A partir del análisis descriptivo realizado, se observa una asociación relevante entre las categorías de análisis vinculadas a la estabilidad laboral y a la inequidad laboral en el empleo público. El coeficiente de correlación de Spearman arrojó un valor de -0.747, lo que permite advertir una relación inversa de intensidad considerable entre ambas categorías: a mayores niveles de estabilidad laboral percibida, menor es la percepción de inequidad dentro del sector público.

Este resultado, si bien no pretende establecer relaciones causales en sentido estricto, constituye un elemento empírico que refuerza el diagnóstico jurídico desarrollado a lo largo de la investigación. En particular, pone de manifiesto que la falta de estabilidad laboral se encuentra estrechamente vinculada con la percepción de trato desigual entre trabajadores que desempeñan funciones similares bajo distintos regímenes laborales.

Asimismo, el nivel de significancia obtenido ($p = 0.000$) permite descartar que esta asociación responda al azar, lo que otorga mayor consistencia al análisis empírico realizado. Desde la perspectiva de los abogados consultados, estos hallazgos respaldan la idea de que la estabilidad laboral no solo constituye una garantía individual del trabajador, sino también un elemento estructural para la promoción de la equidad laboral en el empleo público.

Contraste del objetivo específico 1

Tabla 14

Asociación entre estabilidad laboral de los trabajadores CAS y calidad de vida

		Estabilidad laboral de los trabajadores CAS	Mejor calidad de vida
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	-0.775
	Estabilidad laboral de los trabajadores CAS		
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	80	80
	Coeficiente de correlación	-0.775	1.000
	Mejor calidad de vida		
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	80	80

El análisis descriptivo realizado permite identificar una asociación significativa entre la estabilidad laboral de los trabajadores sujetos al régimen

de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y la percepción de su calidad de vida. El coeficiente de correlación de Spearman arrojó un valor de -0.775, lo que evidencia una relación inversa de intensidad considerable entre ambas categorías de análisis.

Este resultado sugiere que, en la percepción de los profesionales del derecho consultados, los menores niveles de estabilidad laboral se encuentran asociados a una mayor afectación de la calidad de vida de los trabajadores CAS. En sentido contrario, cuando existe una mayor estabilidad en el vínculo laboral, la percepción negativa sobre la calidad de vida tiende a disminuir.

Asimismo, el nivel de significancia obtenido ($p = 0.000$) descarta que esta asociación sea producto del azar, otorgando consistencia al análisis empírico desarrollado. Sin embargo, es necesario precisar que estos hallazgos no pretenden establecer relaciones causales en términos estadísticos, sino aportar elementos descriptivos que refuercen el análisis jurídico previamente expuesto.

Desde esta perspectiva, los resultados empíricos coinciden con el desarrollo dogmático del capítulo anterior, en el que se sostiene que la inestabilidad contractual propia del régimen CAS impacta directamente en el bienestar personal, familiar y profesional de los trabajadores. La estabilidad laboral aparece así no solo como una garantía jurídica, sino como un factor determinante para la construcción de condiciones mínimas de vida digna en el empleo público.

Contraste del objetivo específico 2

Tabla 15

Relación de la homologación

Rho de Spearman			Homologación de las remuneraciones para los trabajadores CAS	Igualdad de trato en la administración pública
	Homologación de las remuneraciones para los trabajadores CAS	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000	-0.631
				0.000
			80	80
	Igualdad de trato en la administración pública	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-0.631	1.000
			0.000	
			80	80

El análisis descriptivo evidencia una asociación significativa entre la homologación de las remuneraciones de los trabajadores sujetos al régimen CAS y la percepción de igualdad de trato en la administración pública. El coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de -0.631, lo que revela una relación inversa de intensidad moderada entre ambas categorías de análisis.

Este resultado permite advertir que, desde la percepción de los profesionales del derecho consultados, los menores niveles de homologación remunerativa se encuentran asociados a una mayor percepción de desigualdad en el trato dentro del empleo público. En sentido contrario, cuando las remuneraciones tienden a equipararse entre trabajadores que desempeñan funciones similares, la percepción de trato desigual disminuye.

El nivel de significancia alcanzado ($p = 0.000$) refuerza la consistencia de esta asociación, descartando que se trate de una relación atribuible al azar. No obstante, debe precisarse que estos hallazgos no buscan establecer una

relación causal, sino aportar elementos descriptivos que complementen el análisis jurídico desarrollado.

Desde una perspectiva constitucional, estos resultados empíricos resultan coherentes con el principio de igualdad ante la ley y con la exigencia de trato equitativo en el empleo público. La persistencia de brechas remunerativas entre trabajadores que realizan funciones equivalentes refuerza la percepción de inequidad institucional y debilita la legitimidad del Estado como empleador. En ese sentido, la homologación de las remuneraciones aparece no solo como una medida de justicia salarial, sino como un componente relevante para fortalecer la igualdad de trato en la administración pública.

Contraste del objetivo específico 3

Tabla 16

Relación entre las variables del objetivo 3

			Beneficios sociales para los trabajadores (CAS).	Estructura de beneficios equitativos, que tienen los otros regímenes laborales.
Rho de Spearman	Beneficios sociales para los trabajadores (CAS).	Coeficiente de correlación	1.000	-0.656
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Estructura de beneficios equitativos, que tienen los otros regímenes laborales.	Coeficiente de correlación	-0.656	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

El análisis descriptivo realizado permite identificar una asociación significativa entre el acceso a beneficios sociales de los trabajadores sujetos

al régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y la percepción de una estructura de beneficios equitativa en comparación con otros regímenes laborales del sector público. El coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de -0.656, lo que evidencia una relación inversa de intensidad moderada entre ambas categorías de análisis.

Este resultado sugiere que, desde la percepción de los profesionales del derecho consultados, las limitaciones en el acceso a beneficios sociales para los trabajadores CAS se encuentran asociadas a una mayor percepción de desigualdad frente a otros regímenes laborales. En sentido contrario, cuando los trabajadores CAS acceden a beneficios sociales en condiciones más próximas a las de otros regímenes, la percepción de inequidad tiende a disminuir.

El nivel de significancia alcanzado ($p = 0.000$) descarta que esta asociación sea producto del azar y aporta solidez al análisis empírico desarrollado. No obstante, corresponde precisar que estos resultados no pretenden establecer relaciones causales en términos estadísticos, sino aportar elementos descriptivos que refuercen el análisis jurídico efectuado en los capítulos precedentes.

Desde una perspectiva constitucional, estos hallazgos resultan coherentes con el principio de igualdad ante la ley y con la exigencia de trato equitativo en el empleo público. La existencia de regímenes que reconocen beneficios sociales diferenciados para trabajadores que realizan funciones similares consolida un escenario de inequidad estructural incompatible con un Estado social y constitucional de derecho. En ese sentido, garantizar el acceso equitativo a los beneficios sociales no constituye únicamente una mejora laboral, sino una condición necesaria para reducir las brechas existentes y avanzar hacia un sistema de empleo público más justo y coherente.

2.1.3. Discusión de la investigación

2.1.3.1 Respecto al objetivo general: Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público.

Los resultados obtenidos a lo largo de la investigación permiten advertir que la ausencia de una regulación integral sobre estabilidad laboral dentro del sector público mantiene importantes diferencias entre los trabajadores estatales, especialmente en el régimen regulado por el Decreto Legislativo N.º 1057 (CAS). Desde la perspectiva de abogados y operadores vinculados a la judicatura laboral, esta situación influye directamente en la permanencia de escenarios de desigualdad relacionados con las condiciones de empleo, las remuneraciones y el acceso a beneficios laborales. En ese contexto, el estudio reafirma la necesidad de contar con una regulación que fortalezca la equidad laboral dentro del empleo público peruano.

Los resultados del análisis empírico de carácter descriptivo refuerzan esta afirmación. La asociación observada entre la estabilidad laboral y la percepción de inequidad evidencia que, cuando los niveles de estabilidad en el vínculo laboral se incrementan, la percepción de desigualdad en el empleo público tiende a disminuir de manera significativa. Esta relación inversa, de intensidad considerable, pone de manifiesto que la estabilidad laboral no puede ser entendida como un beneficio accesorio, sino como un elemento estructural para la construcción de condiciones equitativas en el ámbito del empleo público.

Esta percepción coincide con lo manifestado por los abogados litigantes y operadores judiciales encuestados, quienes, desde su experiencia profesional, reconocen que la precariedad contractual propia del régimen CAS y de otros regímenes especiales impacta directamente en la igualdad de trato entre trabajadores que desempeñan funciones similares dentro del Estado. En ese sentido, la

estabilidad laboral aparece como un presupuesto indispensable para reducir las brechas existentes y fortalecer la protección efectiva del trabajo.

Desde esta perspectiva, el régimen CAS se configura como un sistema que, en la práctica, termina vulnerando derechos fundamentales. Al no garantizar estabilidad laboral ni reconocer de manera plena los derechos sociales que sí se encuentran previstos en otros regímenes, como el Decreto Legislativo N.º 728 o el Decreto Legislativo N.º 276, contribuye a consolidar un escenario de desigualdad estructural. La utilización de contratos de duración determinada para atender funciones permanentes ha generado condiciones de inestabilidad que afectan a aproximadamente 600,000 trabajadores en todo el país. Como señala Montejo (2022), esta situación coloca a los trabajadores CAS en una posición de desventaja injustificada, al no contar con los mismos derechos que otros servidores públicos.

Esta problemática no es exclusiva del contexto peruano. En el caso colombiano, Moreno (2023) advierte que la estabilidad laboral de un amplio sector de empleados públicos continúa siendo provisional, pese a los reiterados pronunciamientos del Consejo de Estado y de la Corte Constitucional que han alertado sobre la vulneración de derechos laborales. La ausencia de reformas estructurales ha perpetuado un modelo que reproduce precariedad e inseguridad en el empleo público.

En contraste, la experiencia europea muestra un mayor nivel de protección de los derechos de los trabajadores públicos. En el marco normativo de la Unión Europea existen reglas claras que regulan la relación entre las instituciones y sus trabajadores, garantizando tanto derechos como obligaciones. Como destacan Perfecto et al. (2024), este modelo se sustenta en valores como la justicia, la libertad, la seguridad y la igualdad de género, incorporando además políticas

específicas de inclusión para personas con discapacidad y otros grupos en situación de vulnerabilidad, en coherencia con las realidades políticas de cada Estado miembro.

Asimismo, la Unión Europea ha mostrado un alto nivel de compromiso en la aplicación de las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), exigiendo a sus Estados miembros el cumplimiento estricto de los estándares internacionales en materia laboral. Cuando se han detectado incumplimientos, la Comisión Europea ha intervenido de manera oportuna para corregir las deficiencias existentes y garantizar una protección efectiva de los derechos laborales. No obstante, como advierte Livingston (2024), incluso en contextos con marcos normativos avanzados persisten desafíos, como ocurrió en España, donde se identificaron diferencias injustificadas entre trabajadores temporales y fijos en aspectos como antigüedad, permisos y acceso a la carrera profesional. Ello demuestra que la igualdad real requiere una vigilancia constante y ajustes permanentes.

En el caso peruano, la coexistencia de múltiples regímenes laborales en el sector público refuerza lo señalado por Mattos (2023), quien sostiene que la fragmentación normativa termina vulnerando derechos fundamentales, en particular el derecho a la igualdad. Esta situación se manifiesta con especial intensidad en el régimen CAS y en otros esquemas similares, donde la precariedad laboral se ha normalizado como una práctica institucional.

La Ley N.º 31131 representó un intento por corregir estas desigualdades. Sin embargo, como advierten Tejada y Cabana (2022), su impacto ha sido limitado, pues la contratación indefinida que regula se encuentra sujeta a requisitos restrictivos que solo un reducido grupo

de trabajadores puede cumplir, lo que impide una solución estructural al problema de la inequidad laboral.

A ello se suma un fenómeno recurrente en la administración pública: el incremento del personal en cada cambio de gobierno, tanto a nivel nacional como subnacional. Esta práctica, lejos de responder a criterios técnicos, ha estado asociada en muchos casos a dinámicas de clientelismo, amiguismo o nepotismo, como señala Ricapa (2019), debilitando la meritocracia y afectando la calidad del servicio público.

En un contexto cada vez más competitivo, en el que el Estado requiere profesionales altamente calificados para cumplir sus funciones, resulta indispensable ofrecer condiciones laborales adecuadas, acompañadas de beneficios e incentivos justos. La persistencia de diferencias remunerativas entre trabajadores que desempeñan funciones similares genera descontento, deteriora el clima organizacional y afecta negativamente el desempeño institucional. Como sostiene Saucedo (2017), la existencia de regímenes laborales diferenciados permite que empleados del mismo nivel perciban remuneraciones distintas únicamente por el tipo de contrato, lo que alimenta la frustración y debilita la cultura organizacional.

En suma, los resultados de la investigación confirman que la necesidad de una ley que regule de manera integral la estabilidad laboral en el sector público no responde únicamente a una demanda sectorial, sino a una exigencia constitucional orientada a garantizar la igualdad, la dignidad del trabajo y la eficiencia del Estado. La

estabilidad laboral emerge, así como un elemento central para avanzar hacia una verdadera equidad en el empleo público peruano.

2.1.3.2 Respecto al objetivo específico 1, sobre la protección de la estabilidad laboral.

Respecto al primer objetivo específico de la investigación, relacionado con el impacto de la estabilidad laboral en la situación de los trabajadores sujetos al régimen CAS, los resultados obtenidos permiten advertir que una mayor protección frente a la inestabilidad laboral repercute de manera positiva en sus condiciones de vida. Ello resulta especialmente relevante en aquellos casos en los que dichos trabajadores desempeñan funciones equivalentes a las desarrolladas por servidores pertenecientes a otros regímenes laborales del sector público.

La prueba de correlación de Spearman mostró un coeficiente de -0.775 . Este valor indica con claridad que, a medida que la estabilidad laboral crece, también lo hace la percepción de una mejor calidad de vida entre los trabajadores del sector público.

En los últimos años, uno de los problemas más notorios del régimen CAS (y de otros regímenes especiales) ha sido la generación de condiciones laborales precarias. Los datos lo reflejan con fuerza: muchos trabajadores del Estado no cuentan con la estabilidad que debería caracterizar un puesto público. Canessa (2022) observa un crecimiento importante en los contratos de administración de servicios y, en menor medida, en los contratos indefinidos, lo que demuestra una preferencia por contratar personal fuera de los regímenes generales que otorgan mayores garantías.

Esta realidad significa que la mayoría de los trabajadores públicos se encuentra excluida de la estabilidad que ofrece la carrera administrativa o los contratos a plazo indefinido. Obregón (2016) ya

advertía que predominan los contratos a plazo fijo y de locación de servicios por encima de los contratos indefinidos. Por eso se vuelve urgente plantear una legislación que ponga fin a esta situación y respete los derechos laborales reconocidos a nivel internacional.

En línea con ello, la investigación coincide con la tesis de Palomino (2021), quien señala la necesidad de corregir la desigualdad presente en el régimen CAS y en los regímenes especiales. Es innegable que los trabajadores bajo estos regímenes realizan labores equivalentes a las de quienes están en los decretos legislativos 276 y 728, pero sin disfrutar de los mismos beneficios ni garantías.

En el trabajo de campo, los especialistas consultados —abogados y operadores de la judicatura laboral— señalaron en un alto porcentaje que el régimen CAS y otros regímenes especiales no ofrecen verdaderas garantías de estabilidad laboral. Además, el esquema de renovación anual de los contratos CAS atenta directamente contra la posibilidad de construir estabilidad a largo plazo y tampoco se ajusta a los compromisos del país con la normativa internacional.

Los trabajadores CAS suelen percibir remuneraciones más bajas y carecen de beneficios esenciales, lo que vulnera sus derechos humanos laborales y el principio constitucional de igualdad. Este principio establece que quienes cumplen funciones equivalentes deben recibir remuneraciones y beneficios similares, tal como lo exige también la normativa internacional.

El Perú, como Estado de derecho, tiene la obligación de respetar la Cuarta Disposición Final y Transitoria de su Constitución, que manda a interpretar la normatividad supranacional.

Todo esto pone en evidencia que el marco normativo vigente no cumple con los postulados del neoconstitucionalismo, que defiende la supremacía de la Constitución y la protección de los derechos

fundamentales. Tampoco se ajusta al garantismo jurídico, que — aunque nació en el ámbito penal— hoy se extiende a la protección de todos los derechos, incluido el laboral. El Estado, a través de sus instituciones y servidores, tiene la obligación de resguardar estos derechos fundamentales de sus trabajadores.

2.1.3.3 Respecto al objetivo específico 2, homologación de las remuneraciones y la igualdad de trato en la administración pública.

En relación con la problemática vinculada a las diferencias remunerativas dentro del empleo público, los resultados obtenidos permiten advertir que la homologación salarial de los trabajadores sujetos al régimen CAS contribuiría a reducir las desigualdades existentes frente a otros regímenes laborales de la administración pública. Desde esa perspectiva, una remuneración más equitativa se presenta como un elemento importante para fortalecer el principio de igualdad de trato entre trabajadores que desarrollan funciones similares dentro del Estado.

Los resultados del trabajo de campo respaldan esta idea. Según la prueba de correlación de Spearman, obtuvimos un coeficiente de -0.631. Esto significa que, a medida que mejoran o se igualan las remuneraciones de los trabajadores CAS con las de otros regímenes, también mejora la percepción de igualdad en el trato dentro de la administración pública.

A partir de la experiencia directa del investigador y de lo que se vio en el campo, se confirma que los trabajadores CAS cumplen funciones similares a las de los regímenes 728 y 276. Sin embargo, enfrentan más supervisión, mayores exigencias y una carga laboral que se ha intensificado en los últimos años, especialmente en el Poder Judicial. Aun así, reciben menos beneficios y tienen contratos menos estables.

La desigualdad remunerativa no constituye únicamente un problema económico, sino una manifestación concreta de inequidad en el empleo público. La remuneración cumple una función esencial en el reconocimiento del valor del trabajo realizado y en la garantía de condiciones de vida dignas. Cuando el Estado mantiene esquemas salariales diferenciados sin una justificación objetiva y razonable, se afecta directamente el principio de igualdad ante la ley y se refuerzan percepciones de discriminación institucional.

Desde esta óptica, la homologación de las remuneraciones aparece como un mecanismo necesario para avanzar hacia un trato equitativo entre los servidores públicos. No se trata de igualar de manera mecánica todos los ingresos, sino de asegurar que quienes cumplen funciones equivalentes reciban una compensación proporcional y justa, acorde con los principios de igualdad, razonabilidad y dignidad del trabajo.

En consecuencia, los resultados obtenidos respaldan la necesidad de una regulación que aborde de manera expresa la problemática de las diferencias remunerativas en el sector público. La homologación salarial no solo contribuiría a reducir la percepción de desigualdad entre los trabajadores CAS y los demás regímenes, sino que fortalecería la coherencia del Estado como empleador y su compromiso con la protección efectiva de los derechos laborales.

Tabla 17
Comparación de beneficios entre regímenes CAS, 728 y 276

Concepto	Régimen CAS (DL 1057)	Régimen 728	Régimen 276
Remuneración mensual promedio	S/ 2,500	S/ 4,000	S/ 3,500
Gratificación por fiestas patrias y navidad	No incluye	Incluye	Incluye
Compensación por tiempo de servicios (CTS)	No incluye	Incluye	Incluye
Bonificación por escolaridad	No incluye	Incluye	No incluye
Asignación familiar	No incluye	Incluye	Incluye
Subsidio por fallecimiento/sepelio	No incluye	Incluye	Incluye

Es preocupante que, como advierte Almagro (2021), quienes legislan no siempre conocen la realidad del empleo público y terminan generando normas que agravan el problema del régimen CAS. Sumado a ello, la inestabilidad política —con cambios constantes de presidentes y cierres del Congreso— afecta la capacidad del Estado para garantizar condiciones justas a sus trabajadores.

Por eso es urgente construir una ley inclusiva y clara que no genere distinciones injustificadas. En un Estado de derecho, la protección de los derechos fundamentales no puede ser solo un enunciado constitucional: debe traducirse en condiciones laborales reales y justas para todos los trabajadores del sector público.

2.1.3.4 Respecto al objetivo específico 3, acceso a beneficios sociales para los trabajadores (CAS).

Para el objetivo específico 3, que busca identificar hasta qué punto el acceso a beneficios sociales para los trabajadores del régimen CAS incide en lograr una estructura de beneficios más equitativa como la que tienen otros regímenes laborales, la respuesta está en la hipótesis específica 3. Esta sostiene que otorgar todos esos beneficios sociales a los trabajadores CAS tendrá un impacto significativo en reducir la brecha con otros regímenes.

Los resultados del estudio respaldan esta hipótesis. La prueba de correlación de Spearman arrojó un coeficiente de -0.656, indicando una relación negativa moderada entre las variables. En otras palabras, mientras más se garanticen los beneficios sociales a los trabajadores CAS, más se acercará su situación a la de quienes están en los regímenes 728 y 276.

Es importante recordar que los beneficios sociales no son un extra opcional, sino un derecho fundamental reconocido tanto en la Constitución de 1993 como en tratados internacionales. Son conquistas laborales logradas tras años de lucha, por lo que no debería haber

distinciones injustas entre trabajadores que cumplen funciones equivalentes en el sector público.

Hoy en día, muchos empleados bajo el régimen CAS y otros especiales carecen de estos beneficios, lo que vulnera no solo sus derechos, sino también su salud, su bienestar familiar y su proyecto de vida. Esta desigualdad no puede seguir normalizándose.

Si comparamos los beneficios y la compensación económica entre regímenes, la diferencia es clara. Los trabajadores CAS ganan, en promedio, alrededor de 2500 soles mensuales, mientras que sus pares del régimen 728 ganan cerca de 4000 soles y los del 276 unos 3500 soles. Esto, a pesar de que realizan el mismo trabajo o incluso tienen mayores responsabilidades en algunos casos.

Como señala Canessa (2022), esta disparidad alimenta un clima laboral negativo. Porque no se trata solo de dinero: es cuestión de justicia y reconocimiento al esfuerzo. Ningún trabajador que cumple con su labor con compromiso y dedicación debería verse relegado o recibir menos simplemente por el régimen bajo el que fue contratado.

2.2. Presentación de postura personal.

Desde una postura jurídica razonada, se considera que en el Perú persiste una vulneración estructural de los derechos fundamentales de los trabajadores del sector público contratados bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS). Esta modalidad, concebida originalmente como un mecanismo transitorio, ha sido utilizada de manera sostenida y generalizada, convirtiéndose en una práctica regular de contratación que priva a un amplio sector de trabajadores de estabilidad laboral y de una protección integral de sus derechos.

En la realidad del empleo público peruano, los trabajadores sujetos al régimen CAS suelen desarrollar labores similares e incluso idénticas a las desempeñadas por servidores comprendidos dentro de

los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N° 276 y 728. No obstante, dicha similitud funcional no se refleja en las condiciones laborales aplicables a cada régimen, generándose diferencias en materia de derechos, beneficios y mecanismos de protección laboral. Esta situación plantea cuestionamientos respecto a su compatibilidad con el principio de igualdad reconocido en el artículo 2 de la Constitución Política del Perú y con las obligaciones internacionales asumidas por el Estado peruano, especialmente las derivadas del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, orientado a erradicar prácticas discriminatorias en el ámbito del empleo.

Como sostiene César Landa Arroyo, el principio de igualdad exige que no existan diferencias de trato entre quienes se encuentran en situaciones equivalentes. En el caso del régimen CAS, este principio se ve claramente vulnerado, pues trabajadores que realizan las mismas funciones que sus pares en otros regímenes son sometidos a condiciones laborales inferiores, sin estabilidad ni acceso pleno a la seguridad social.

El Tribunal Constitucional ha advertido expresamente esta situación en la sentencia N.º 00002-2010-PI/TC, al señalar que los regímenes excepcionales no pueden mantenerse de manera indefinida, especialmente cuando su uso generalizado genera desigualdades en el empleo público. Este pronunciamiento resulta relevante, pues reconoce que la aplicación prolongada del régimen CAS, lejos de ser una solución transitoria, ha devenido en un mecanismo que vulnera la dignidad humana y los derechos fundamentales de los trabajadores.

En esa misma línea, Aníbal Quiroga León sostiene que la estabilidad laboral no solo constituye un derecho constitucional, sino también un elemento esencial para la cohesión social y el fortalecimiento institucional del Estado. Negar de forma sistemática este derecho debilita la motivación de los trabajadores públicos y afecta

el correcto funcionamiento de la administración pública. Mantener el régimen CAS sin un proceso efectivo de regularización perpetúa la precariedad laboral y contradice los valores democráticos y los compromisos internacionales asumidos por el país.

Las principales vulneraciones identificadas en el régimen CAS se manifiestan de manera concreta en el acceso desigual a derechos y beneficios laborales. A pesar de cumplir funciones equivalentes o incluso más exigentes que las de los trabajadores de los regímenes 276 y 728, los servidores CAS enfrentan menores niveles de protección. Entre las diferencias más significativas se encuentra la exclusión del pago de gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, lo que priva a estos trabajadores de ingresos fundamentales en períodos de mayor carga económica familiar, en contravención del principio constitucional de remuneración suficiente y equitativa previsto en el artículo 24 de la Constitución.

Asimismo, los trabajadores CAS no acceden a la CTS, lo que los deja sin un mecanismo de previsión económica al término del vínculo laboral, vulnerando el principio de protección social. A ello se suma la ausencia de beneficios como la bonificación por escolaridad y la asignación familiar, lo que afecta directamente a los trabajadores con cargas familiares y contraviene el mandato constitucional de protección a la familia recogido en el artículo 4 de la Constitución.

Estas diferencias no constituyen meras omisiones administrativas, sino expresiones claras de un modelo de empleo público fragmentado. Como advierte Eguiguren (2020), la igualdad no se satisface con su proclamación formal, sino con su garantía efectiva, especialmente cuando el empleador es el propio Estado.

Desde el plano internacional, el Perú se encuentra obligado a cumplir con los estándares del Convenio N.º 111 de la OIT, ratificado y plenamente vinculante, que exige eliminar la discriminación en el empleo y asegurar condiciones justas para todos los trabajadores. El

mantenimiento indefinido del régimen CAS resulta incompatible con estos compromisos y con los pronunciamientos del propio Tribunal Constitucional.

Esta situación evidencia un sistema en el que coexisten servidores con derechos plenos junto a otros con derechos limitados, lo que contradice el principio de unidad del servicio civil y debilita la legitimidad del Estado como garante de derechos

2.2.1. Propuesta.

Para enfrentar este problema que he podido observar de cerca, propongo impulsar una reforma de ley que termine con la desigualdad entre los trabajadores del régimen CAS y quienes están en los regímenes 728 y 276. No se trata solo de un tema de sueldos: hay un acceso desigual a derechos básicos, beneficios sociales y condiciones de trabajo justas. Esto genera una brecha que, en mi opinión, contradice el principio de igualdad de la Constitución y los compromisos internacionales que el Perú ha firmado.

El régimen CAS nació en 2008 como algo temporal para cubrir necesidades puntuales del Estado de forma rápida. Sin embargo, con el tiempo se ha usado de manera constante, incluso para trabajos permanentes y muy importantes. Esto ha provocado inestabilidad en el empleo público, afectando el bienestar de muchos trabajadores y dificultando que el Estado funcione como debería.

Por eso es clave que el Estado actúe con decisión y apruebe una ley clara que garantice el mismo trato para todos sus trabajadores. Hoy, la falta de reglas iguales ha creado un sistema injusto que desanima al personal y afecta la confianza en el Estado. Se necesita una reforma que reconozca la estabilidad y los beneficios sociales para quienes están en el régimen CAS, dándoles poco a poco los mismos derechos que ya tienen los regímenes 728 y 276.

2.3. Influencia social de la implementación de la propuesta

La puesta en marcha de esta propuesta traerá beneficios reales para miles de trabajadores en el régimen CAS y otros contratos especiales del sector público. No solo mejorará su situación laboral, sino también la de sus familias. Reconocer estos derechos es una forma de dignificar el trabajo público y hacer realidad los valores de igualdad y justicia que manda nuestra Constitución.

Los beneficios no son solo para quien trabaja, sino también para su familia. Traen estabilidad en casa, mejoran la calidad de vida y permiten cubrir lo necesario con más tranquilidad. Al formalizar su situación, los ingresos suben y se obtienen derechos que antes no tenían, ayudando también a mover la economía local.

En este sentido, el cambio busca reconocer de verdad a quienes, pese a la precariedad, han mantenido los servicios públicos funcionando con su trabajo y compromiso. Darles sus derechos fortalece la confianza en el Estado, mejora la calidad del servicio y evita que se pierdan buenos profesionales. Como recuerda la OIT, “el trabajo decente es clave para el desarrollo y la cohesión social”.

Por eso, esta propuesta no es solo un cambio en las leyes, sino un acto real de justicia. Busca reducir desigualdades, mejorar el servicio público y construir un Estado que valore más a su gente y respete sus derechos laborales.

En resumen, esta propuesta no solo corrige un problema legal, sino que pone a la persona en el centro del derecho laboral público. El Estado no puede seguir priorizando trámites sobre la dignidad de sus trabajadores. Aplicar esta reforma es un acto de justicia que fortalece nuestras instituciones y valores. Sin igualdad, ningún desarrollo será realmente sostenible.

CAPÍTULO 3: DERECHO COMPARADO SOBRE LA ESTABILIDAD LABORAL Y LA EQUIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

El análisis desarrollado en los capítulos precedentes ha permitido identificar que la inestabilidad laboral en el sector público peruano no constituye un fenómeno aislado ni coyuntural, sino una problemática de carácter estructural, estrechamente vinculada a la coexistencia prolongada de regímenes laborales diferenciados, en particular al régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS). Desde una perspectiva constitucional y empírica, se ha evidenciado que esta fragmentación incide de manera directa en la inequidad laboral y en la afectación de derechos fundamentales de quienes prestan servicios al Estado.

En este contexto, resulta pertinente incorporar el estudio del derecho comparado como una herramienta metodológica orientada a contrastar la experiencia peruana con las respuestas jurídicas adoptadas en otros ordenamientos frente a la problemática de la estabilidad laboral en el empleo público. El derecho comparado no se emplea aquí con un propósito meramente descriptivo, sino como un instrumento de análisis crítico que permite identificar modelos normativos, criterios jurisprudenciales y estándares internacionales relevantes para la reflexión y la propuesta normativa formulada en esta investigación.

El examen de experiencias extranjeras permite verificar que los problemas asociados a la precarización del empleo público y al uso prolongado de modalidades temporales no son exclusivos del Perú. Asimismo, posibilita conocer cómo otros Estados han afrontado estas situaciones, qué soluciones normativas o jurisprudenciales se han implementado y cuáles han sido sus resultados. De igual modo, facilita la identificación de buenas prácticas, errores que deben evitarse y principios comunes que atraviesan distintos sistemas jurídicos, especialmente en lo referido a la protección de la estabilidad laboral, la igualdad de trato y la dignidad del trabajador público.

Por estas razones, el presente capítulo se estructura en tres grandes bloques. En primer lugar, se analizan algunas experiencias comparadas en países de América Latina, cuyos ordenamientos jurídicos presentan similitudes históricas, institucionales y estructurales con el caso peruano. En segundo término, se examina la regulación del empleo público en el ámbito europeo, con especial atención a la Unión Europea y al caso español, donde se han desarrollado importantes respuestas normativas y jurisprudenciales frente al uso abusivo de la contratación temporal. Finalmente, se revisan los principales estándares internacionales aplicables al empleo público, en particular aquellos emanados de la Organización Internacional del Trabajo.

A partir de este recorrido comparado, el capítulo culmina con la identificación de las principales lecciones que pueden extraerse para el caso peruano. Estas lecciones permiten reforzar la hipótesis central de la investigación y fundamentar, con mayor solidez, la necesidad de una ley que regule de manera expresa la estabilidad laboral en el sector público, no solo como una garantía jurídica individual, sino como un presupuesto indispensable para la equidad laboral, la eficiencia administrativa y el fortalecimiento institucional del Estado.

3.1. Experiencias comparadas en América Latina

El estudio del derecho comparado en el ámbito latinoamericano resulta especialmente relevante para el análisis de la estabilidad laboral en el empleo público peruano. Los países de la región comparten trayectorias históricas similares, modelos administrativos influenciados por el derecho continental europeo y, en muchos casos, problemas estructurales comunes relacionados con la fragmentación de los regímenes laborales, el uso extendido de contratos temporales y la debilidad de las garantías de estabilidad para los trabajadores del Estado.

En América Latina, la modernización del empleo público ha seguido caminos diversos, pero casi siempre tensionados entre dos objetivos que no siempre han sido compatibles: por un lado, la necesidad de flexibilizar la gestión estatal para responder a contextos económicos cambiantes; y por

otro, la obligación constitucional de proteger los derechos laborales de quienes prestan servicios al Estado. Esta tensión ha generado, en varios países, esquemas de contratación provisional o temporal que, lejos de ser excepcionales, se han convertido en mecanismos permanentes de gestión del personal público.

El análisis comparado permite observar cómo distintos ordenamientos han intentado resolver —con mayor o menor éxito— esta contradicción. Algunos han avanzado hacia sistemas de carrera administrativa con garantías reforzadas de estabilidad; otros han mantenido figuras contractuales precarias que han sido cuestionadas por sus tribunales constitucionales o por órganos internacionales de protección de derechos humanos. En todos los casos, el debate gira en torno a un mismo eje: hasta qué punto el Estado puede justificar la inestabilidad laboral de sus trabajadores sin vulnerar los principios de igualdad, dignidad y protección del trabajo.

En este apartado se examinan las experiencias de Colombia, México y Ecuador, países que, pese a sus diferencias institucionales, enfrentan problemáticas similares a las del Perú en materia de empleo público. El análisis se centra en la regulación normativa de la estabilidad laboral, en los criterios desarrollados por sus tribunales constitucionales y en las respuestas que se han dado frente al uso prolongado de contratos temporales para funciones de carácter permanente.

El estudio de estos casos no busca trasladar mecánicamente soluciones extranjeras al ordenamiento peruano, sino identificar patrones, advertencias y buenas prácticas que permitan enriquecer el debate nacional. Desde esta perspectiva, el derecho comparado se convierte en una herramienta crítica que aporta argumentos adicionales para sostener la necesidad de una regulación clara y efectiva de la estabilidad laboral en el sector público peruano.

3.1.1. Colombia

La experiencia colombiana en materia de estabilidad laboral en el empleo público resulta especialmente ilustrativa para el caso peruano, debido a las similitudes estructurales que ambos países comparten en cuanto a la coexistencia de regímenes laborales diferenciados y al uso extendido de formas de vinculación temporal dentro de la administración pública.

En el caso colombiano, la Constitución Política de 1991 incorpora disposiciones relacionadas con la igualdad, la protección del trabajo y la garantía de condiciones laborales dignas dentro del empleo público. A partir de este marco constitucional, el ordenamiento jurídico diferencia diversas formas de vinculación laboral, entre ellas la carrera administrativa, los cargos de libre nombramiento y remoción, así como las contrataciones de carácter provisional o temporal. No obstante, la utilización continua de estas últimas modalidades para atender necesidades permanentes de la administración pública ha generado diversos cuestionamientos respecto a la estabilidad laboral y a la protección efectiva de los trabajadores.

Uno de los problemas más relevantes identificados en Colombia ha sido el uso reiterado de nombramientos provisionales y contratos temporales como mecanismos habituales de gestión del personal público. En la práctica, muchos trabajadores han permanecido durante años en situaciones de provisionalidad, sin acceder a la estabilidad propia de la carrera administrativa, pese a desempeñar funciones esenciales y continuas dentro del Estado. Esta situación ha sido objeto de un amplio desarrollo jurisprudencial por parte de la Corte Constitucional colombiana.

La Corte Constitucional ha sostenido de manera reiterada que la provisionalidad no puede convertirse en una forma permanente de vinculación laboral. En diversas sentencias, ha advertido que el uso prolongado de figuras temporales vulnera el derecho al trabajo, el

principio de igualdad y la dignidad del trabajador, especialmente cuando no existe una justificación objetiva y razonable para mantener al trabajador fuera de un régimen de estabilidad. Asimismo, ha señalado que la administración pública no puede ampararse en razones de conveniencia o discrecionalidad para perpetuar situaciones de inestabilidad laboral.

No obstante, pese a estos pronunciamientos, la realidad colombiana evidencia que la corrección del problema ha sido parcial. Como señala Moreno (2023), la estabilidad laboral de muchos empleados públicos continúa siendo precaria, ya que el tránsito efectivo hacia la carrera administrativa no siempre se materializa, incluso cuando los tribunales han reconocido la vulneración de derechos. Ello demuestra que la existencia de criterios constitucionales protectores no garantiza, por sí sola, la superación de la inestabilidad si no va acompañada de decisiones normativas claras y de una voluntad política sostenida.

Desde esta perspectiva, el caso colombiano ofrece una doble enseñanza para el Perú. Por un lado, pone en evidencia el papel fundamental que puede cumplir la justicia constitucional en la defensa de la estabilidad laboral frente al uso abusivo de vínculos temporales. Por otro, muestra los límites de la solución puramente jurisprudencial cuando no existe una regulación legal que asegure mecanismos efectivos de incorporación a regímenes estables y que evite la reproducción estructural de la precariedad laboral en el sector público.

En consecuencia, la experiencia colombiana refuerza la idea de que la estabilidad laboral en el empleo público no puede quedar librada únicamente a interpretaciones judiciales o a medidas aisladas. Requiere, más bien, de una regulación expresa que defina con claridad los límites de la contratación temporal y garantice condiciones de igualdad y seguridad jurídica para quienes prestan servicios permanentes al Estado.

3.1.2. México

La experiencia mexicana en materia de estabilidad laboral en el empleo público aporta elementos relevantes para el análisis comparado, especialmente por la coexistencia de distintos regímenes de contratación y por los esfuerzos normativos realizados para profesionalizar la función pública sin sacrificar la protección de los derechos laborales fundamentales.

En México, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce el derecho al trabajo y establece garantías vinculadas a condiciones laborales adecuadas tanto en el ámbito privado como en el sector público. Dentro de este último, la regulación constitucional incorpora aspectos relacionados con la estabilidad laboral, la seguridad social y la protección frente a desvinculaciones arbitrarias. Sin embargo, en la práctica, estas garantías han presentado limitaciones respecto de trabajadores contratados bajo modalidades temporales o eventuales, especialmente cuando dichas formas de contratación son utilizadas de manera continua.

Uno de los instrumentos más importantes en la regulación del empleo público mexicano es la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Esta norma fue concebida como un mecanismo para asegurar el acceso al empleo público sobre la base del mérito, la evaluación objetiva y la profesionalización del servidor público. En teoría, el sistema busca garantizar estabilidad laboral a quienes ingresan mediante concursos y cumplen adecuadamente sus funciones.

Sin embargo, en la práctica, el sistema convive con una amplia utilización de contratos temporales, honorarios y figuras administrativas especiales que quedan fuera del Servicio Profesional de Carrera. Muchos trabajadores prestan servicios durante años bajo esquemas contractuales que no les otorgan estabilidad ni acceso pleno a

derechos laborales, pese a desempeñar funciones de carácter permanente. Esta situación ha generado una clara segmentación dentro del propio aparato estatal.

Morales (2021) advierte que, si bien el ordenamiento jurídico mexicano reconoce la estabilidad laboral como un derecho relevante en el sector público, diversas instituciones han recurrido de manera sistemática a modalidades contractuales flexibles para evitar la incorporación de trabajadores a regímenes estables. Ello ha derivado en un escenario de desigualdad material, en el que servidores públicos que realizan labores equivalentes reciben un trato distinto en cuanto a remuneraciones, beneficios y protección frente al cese.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido criterios relevantes en esta materia, señalando que la utilización prolongada de contratos temporales para cubrir necesidades permanentes puede vulnerar derechos laborales fundamentales. No obstante, al igual que en otros países de la región, el impacto de estas decisiones ha sido limitado, debido a la ausencia de una política normativa integral que restrinja de manera efectiva el uso de la contratación temporal en el empleo público.

Desde una perspectiva comparada, el caso mexicano evidencia una tensión constante entre los objetivos de eficiencia administrativa y la obligación del Estado de garantizar condiciones laborales justas y equitativas. Si bien existen avances normativos orientados a la profesionalización del servicio público, la permanencia de esquemas paralelos de contratación ha impedido consolidar un modelo homogéneo de estabilidad laboral.

Para el caso peruano, la experiencia mexicana ofrece una lección clara: la creación de sistemas meritocráticos y de carrera administrativa resulta insuficiente si estos no se acompañan de límites precisos a la contratación temporal y de mecanismos que aseguren la incorporación progresiva de los trabajadores que desempeñan

funciones permanentes. De lo contrario, el empleo público corre el riesgo de reproducir desigualdades estructurales bajo una apariencia de modernización institucional.

3.1.3. Ecuador

El caso ecuatoriano resulta especialmente relevante para el análisis comparado, en la medida en que presenta similitudes estructurales con la realidad peruana, tanto en la fragmentación de los regímenes laborales públicos como en el uso extendido de modalidades contractuales temporales para cubrir funciones de carácter permanente.

En Ecuador, la Constitución reconoce al trabajo y a la estabilidad laboral como componentes relevantes dentro del modelo de Estado constitucional de derechos. Así, el artículo 33 define al trabajo como un derecho vinculado al desarrollo social, mientras que el artículo 326 incorpora principios relacionados con la estabilidad laboral, la igualdad en las relaciones de trabajo y la prohibición de prácticas de precarización. Desde el plano normativo, estas disposiciones proyectan un marco de protección amplio para los trabajadores vinculados al sector público.

No obstante, en el ámbito infraconstitucional, el empleo público ecuatoriano ha estado marcado por la coexistencia de distintos regímenes y figuras contractuales. Uno de los mecanismos más cuestionados ha sido el denominado “contrato ocasional”, utilizado por las entidades públicas para atender supuestas necesidades temporales, pero que en la práctica ha sido renovado de manera reiterada para funciones permanentes.

Ibarra et al. (2021) sostienen que esta modalidad contractual ha generado una situación de inestabilidad estructural en el sector público ecuatoriano. A pesar de que el Estado ha suscrito convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo orientados

a la protección de la estabilidad laboral, la aplicación práctica de estas obligaciones ha sido deficiente. El uso prolongado del contrato ocasional ha permitido mantener a un amplio número de servidores públicos al margen de la carrera administrativa y de los derechos asociados a ella.

La Corte Constitucional del Ecuador ha tenido un rol activo en la identificación de estas problemáticas. En diversos pronunciamientos, ha señalado que la utilización reiterada de contratos temporales para cubrir necesidades permanentes vulnera el principio de estabilidad laboral y desnaturaliza la relación de trabajo. Asimismo, ha enfatizado que el Estado, en su condición de empleador, se encuentra especialmente obligado a respetar y garantizar los derechos laborales de sus servidores.

Sin embargo, al igual que en otros países de la región, la respuesta jurisprudencial no ha sido suficiente para revertir de manera estructural la precarización del empleo público. Villavicencio (2020) advierte que, pese a los avances constitucionales y a los pronunciamientos judiciales, persiste una brecha significativa entre el discurso normativo y la realidad laboral de los servidores públicos, especialmente en lo referido a estabilidad, remuneraciones y acceso a beneficios sociales.

Desde una perspectiva comparada, la experiencia ecuatoriana demuestra que el reconocimiento constitucional de la estabilidad laboral, por sí solo, no garantiza su efectividad. Cuando el marco legal permite la existencia de regímenes contractuales flexibles sin límites claros, el resultado suele ser la normalización de la temporalidad y la consolidación de esquemas de empleo precario dentro del propio Estado.

Para el caso peruano, el ejemplo ecuatoriano refuerza la necesidad de una regulación expresa que impida la utilización indefinida de modalidades contractuales temporales para funciones

permanentes. Asimismo, evidencia que la protección de la estabilidad laboral requiere no solo de declaraciones constitucionales, sino de mecanismos normativos concretos que aseguren su cumplimiento efectivo y eviten la reproducción de desigualdades estructurales en el empleo público.

3.1.4. Elementos comunes y diferencias en la experiencia latinoamericana

El examen de las experiencias de Colombia, México y Ecuador permite identificar patrones comunes en la forma en que los Estados latinoamericanos han abordado la estabilidad laboral en el empleo público. A pesar de las diferencias normativas y constitucionales propias de cada país, se observa una constante: la utilización de modalidades contractuales temporales para atender funciones de carácter permanente dentro de la administración pública.

En los tres casos analizados, el discurso normativo reconoce la estabilidad laboral como un principio relevante del derecho del trabajo y del empleo público. Sin embargo, en la práctica, este reconocimiento convive con regímenes excepcionales o contractuales que terminan debilitando dicha garantía. En Colombia, la provisionalidad ha sido objeto de una intensa discusión jurisprudencial; en México, la estabilidad se encuentra condicionada por un sistema de confianza y escalafón que excluye a amplios sectores; y en Ecuador, el contrato ocasional ha reproducido esquemas de precariedad similares a los observados en el régimen CAS peruano.

Otro elemento común es el rol activo —aunque insuficiente— de los tribunales constitucionales o superiores. Tanto en Colombia como en Ecuador, los órganos jurisdiccionales han advertido que la renovación reiterada de contratos temporales para funciones permanentes vulnera la estabilidad laboral. No obstante, estos pronunciamientos no han logrado, por sí solos, corregir de manera

estructural la precarización del empleo público, lo que evidencia los límites de la tutela judicial cuando no va acompañada de reformas legislativas claras.

Asimismo, las experiencias comparadas muestran que la coexistencia prolongada de múltiples regímenes laborales dentro del sector público genera inequidades difíciles de justificar desde el principio de igualdad. Trabajadores que realizan funciones similares terminan sujetos a condiciones distintas de estabilidad, remuneración y beneficios sociales, lo que debilita la cohesión institucional y afecta la legitimidad del Estado como empleador.

Desde esta perspectiva, la experiencia latinoamericana refuerza una idea central para el caso peruano: la estabilidad laboral no puede depender exclusivamente de soluciones parciales, regímenes transitorios ni interpretaciones jurisprudenciales aisladas. Se requiere una intervención normativa expresa que limite el uso de la temporalidad, garantice derechos laborales mínimos y establezca criterios claros para la permanencia en el empleo público.

Este análisis regional permite concluir que el problema identificado en el Perú no es excepcional, pero tampoco inevitable. Los errores repetidos en otros países ofrecen lecciones claras sobre la necesidad de diseñar marcos legales coherentes, orientados a proteger la estabilidad laboral como condición indispensable para la equidad, la profesionalización del servicio público y el respeto efectivo de los derechos fundamentales.

3.2. Experiencia europea en la regulación de la estabilidad laboral pública

La experiencia europea en materia de empleo público ofrece un marco particularmente relevante para el análisis de la estabilidad laboral, debido al desarrollo progresivo de estándares supranacionales orientados a limitar la precariedad y garantizar la igualdad de trato entre trabajadores. A diferencia de los sistemas latinoamericanos, en Europa la protección del empleo público

no se encuentra únicamente en manos de los Estados nacionales, sino que se ve reforzada por la actuación de órganos comunitarios y tribunales supranacionales.

En el ámbito europeo, la estabilidad laboral no se concibe como un privilegio del funcionario público, sino como una condición necesaria para asegurar la calidad del servicio, la profesionalización de la administración y el respeto de los derechos fundamentales del trabajador. Esta visión ha llevado a cuestionar de manera sostenida el uso abusivo de contratos temporales, especialmente cuando estos se emplean para cubrir necesidades permanentes del Estado.

Uno de los aportes más relevantes del modelo europeo es la idea de que la temporalidad en el empleo público debe ser estrictamente excepcional, objetiva y limitada en el tiempo. Cuando estas condiciones no se cumplen, los ordenamientos jurídicos europeos tienden a considerar que existe una vulneración del principio de igualdad y del derecho al trabajo en condiciones dignas. Esta lógica ha sido reforzada tanto por la normativa comunitaria como por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Asimismo, la experiencia europea demuestra que la estabilidad laboral y la eficiencia administrativa no son conceptos contrapuestos. Por el contrario, los sistemas que garantizan mayor seguridad en el empleo público suelen mostrar mayores niveles de profesionalización, continuidad institucional y confianza ciudadana. Esta premisa resulta especialmente relevante para el caso peruano, donde la inestabilidad contractual ha generado rotación constante de personal y debilitamiento de las capacidades técnicas del Estado.

En este contexto, resulta pertinente examinar, en primer lugar, el marco general desarrollado por la Unión Europea en materia de empleo público y, posteriormente, el caso específico de España, país que ha enfrentado de manera directa el problema del abuso de la contratación temporal en el sector público y cuya experiencia ofrece lecciones valiosas para el análisis comparado.

3.2.1. Unión Europea: límites a la temporalidad y protección del empleo público

En el ámbito de la Unión Europea, la regulación del empleo público se encuentra atravesada por un principio rector claro: la contratación temporal debe ser excepcional y no puede convertirse en un mecanismo permanente de gestión del personal estatal. Esta premisa responde a la necesidad de proteger tanto los derechos del trabajador como la calidad y continuidad del servicio público.

Uno de los instrumentos normativos más relevantes en esta materia es la Directiva 1999/70/CE del Consejo, que incorpora el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada. Aunque dicha directiva no se dirige exclusivamente al empleo público, su ámbito de aplicación alcanza de manera expresa a los trabajadores del sector estatal, incluidos aquellos contratados por administraciones públicas. Su objetivo central es prevenir el uso abusivo de contratos o relaciones laborales de duración determinada sucesivas.

La Directiva reconoce que el uso prolongado de vínculos temporales de trabajo puede generar escenarios de inestabilidad, diferencias de trato y afectación de derechos laborales. A partir de ello, dispone que los Estados miembros adopten mecanismos orientados a prevenir el uso abusivo de la contratación temporal, estableciendo, entre otras medidas, la necesidad de justificar objetivamente las renovaciones contractuales, fijar límites de duración para este tipo de contratos y restringir la cantidad de renovaciones permitidas.

Este enfoque ha sido desarrollado y reforzado por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), que ha sostenido de manera reiterada que la utilización sistemática de contratos temporales para cubrir necesidades permanentes resulta incompatible con el derecho de la Unión. El TJUE ha señalado que no basta con que una normativa nacional autorice la contratación

temporal, sino que es necesario evaluar si, en la práctica, dicha contratación responde a una necesidad realmente transitoria.

Desde esta perspectiva, la estabilidad laboral en el empleo público europeo no se concibe como una concesión discrecional del Estado, sino como una consecuencia jurídica frente al abuso de la temporalidad. Cuando las administraciones públicas incumplen los límites establecidos por la normativa comunitaria, los Estados están obligados a adoptar medidas correctivas eficaces, proporcionales y disuasorias, orientadas a restablecer la igualdad de trato y la protección del trabajador.

Un aspecto particularmente relevante del modelo europeo es que la eficiencia administrativa no se utiliza como justificación para sacrificar derechos laborales. Por el contrario, la Unión Europea ha entendido que la profesionalización del empleo público y la estabilidad de sus trabajadores constituyen elementos indispensables para garantizar un servicio público de calidad, coherente y respetuoso de los principios del Estado de derecho.

En suma, la experiencia de la Unión Europea demuestra que es posible compatibilizar la flexibilidad organizativa del Estado con una protección efectiva frente a la precariedad laboral. Este enfoque resulta especialmente ilustrativo para el caso peruano, donde la contratación temporal ha dejado de ser una excepción para convertirse en una regla, generando efectos estructurales de inequidad que el derecho comparado europeo ha buscado corregir mediante límites claros y mecanismos jurídicos eficaces.

3.2.2. España: el abuso de la temporalidad en el empleo público y la respuesta jurisprudencial

La experiencia española resulta especialmente relevante para el análisis del empleo público peruano, debido a las similitudes estructurales que existen en el uso prolongado de la contratación

temporal para cubrir funciones de carácter permanente. Durante años, las administraciones públicas en España recurrieron de manera sistemática a figuras como los contratos temporales y la condición de personal interino, generando una situación de precariedad laboral comparable a la observada en el régimen CAS en el Perú.

Este fenómeno fue objeto de un intenso debate jurídico y social, en tanto evidenciaba una contradicción entre el discurso de modernización del Estado y la realidad laboral de miles de trabajadores públicos. La temporalidad dejó de ser una excepción y pasó a convertirse en una práctica habitual, afectando derechos como la estabilidad laboral, la igualdad de trato y el acceso a una carrera administrativa.

Frente a esta situación, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) desempeñó un rol decisivo. A través de una serie de pronunciamientos entre los que destacan los casos *Montero Mateos*, *Sánchez Ruiz* y *Fernández Álvarez*, entre otros el TJUE estableció que el uso reiterado de contratos temporales para atender necesidades permanentes de la administración pública constituye un abuso contrario a la Directiva 1999/70/CE.

El Tribunal fue claro al señalar que no basta con reconocer formalmente la temporalidad como figura legal. Lo determinante es analizar si, en la práctica, el vínculo laboral se mantiene de manera continuada en el tiempo sin una justificación objetiva real. Cuando ello ocurre, el Estado tiene la obligación de adoptar medidas efectivas para sancionar el abuso y proteger al trabajador, evitando que la precariedad se normalice dentro del sector público.

Como consecuencia de esta jurisprudencia europea, España se vio obligada a revisar su marco normativo y sus prácticas administrativas. Se impulsaron reformas legales orientadas a reducir la temporalidad en el empleo público, establecer procesos de estabilización y limitar de forma más estricta la duración de los

contratos temporales. Asimismo, se reforzó el criterio según el cual la cobertura de plazas estructurales debe realizarse mediante vínculos estables y no a través de renovaciones sucesivas.

No obstante, como advierte Livingston (2024), incluso después de las reformas, persistieron diferencias entre trabajadores temporales y fijos en aspectos como el acceso a la carrera profesional, la antigüedad y determinados derechos laborales. Ello demuestra que la corrección del abuso de la temporalidad no es inmediata ni automática, sino que requiere voluntad política sostenida y mecanismos normativos claros.

La experiencia española pone de relieve una lección central: cuando el Estado actúa como empleador y utiliza la contratación temporal de forma prolongada, incurre en una vulneración estructural de derechos laborales. La respuesta a este problema no puede limitarse a declaraciones normativas, sino que debe traducirse en medidas concretas que garanticen estabilidad, igualdad de trato y protección efectiva frente al despido arbitrario.

Desde esta perspectiva, el caso español resulta particularmente ilustrativo para el Perú. Ambos países han enfrentado el uso abusivo de regímenes temporales en el empleo público y ambos han debido reconocer que la estabilidad laboral no es un privilegio, sino una condición necesaria para la dignidad del trabajador y para el correcto funcionamiento de la administración pública. La diferencia radica en que, mientras en España la presión jurisprudencial y comunitaria ha impulsado reformas progresivas, en el Perú la fragmentación normativa y la precariedad continúan siendo la regla.

3.3. Estándares internacionales aplicables al empleo público

La OIT ha desarrollado un cuerpo normativo específico orientado a garantizar condiciones de trabajo justas y equitativas en la administración pública. Entre los instrumentos más relevantes para el objeto de esta

investigación destacan los Convenios N.º 111, 151 y 158, los cuales establecen obligaciones directas para los Estados en materia de igualdad, estabilidad laboral y protección frente al despido.

El Convenio N.º 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación prohíbe toda distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo. Esta disposición resulta particularmente relevante para el caso del régimen CAS, en tanto evidencia que la diferenciación de derechos laborales basada exclusivamente en el tipo de régimen contractual, cuando se realizan funciones equivalentes, configura una forma de discriminación incompatible con los compromisos internacionales asumidos por el Perú.

Por su parte, el Convenio N.º 151, relativo a las relaciones de trabajo en la administración pública, reconoce expresamente que los empleados públicos deben gozar de condiciones de empleo adecuadas y de mecanismos de protección efectivos. Este instrumento parte de la premisa de que la estabilidad laboral constituye un elemento central para el ejercicio pleno de los derechos colectivos e individuales de los trabajadores del Estado, y que su ausencia debilita tanto la dignidad del trabajador como la calidad del servicio público.

El Convenio N.º 158 de la Organización Internacional del Trabajo, relacionado con la terminación de la relación laboral, incorpora criterios de protección frente al despido injustificado, señalando que la desvinculación de un trabajador debe sustentarse en motivos vinculados a su conducta, capacidad o a necesidades reales de funcionamiento de la entidad empleadora. Aunque sus disposiciones no establecen una diferenciación expresa entre el ámbito público y privado, sus principios resultan relevantes para el análisis del empleo público, particularmente en aquellos casos en los que las contrataciones temporales son utilizadas de manera continua para atender funciones permanentes.

3.3.2. Principio de igualdad y no discriminación en el empleo público

Desde la perspectiva internacional, el principio de igualdad no se agota en la prohibición de discriminaciones formales, sino que exige garantizar condiciones reales de igualdad entre los trabajadores. Ello implica que el Estado no puede mantener regímenes laborales que generen diferencias sustanciales en materia de estabilidad, remuneraciones y beneficios sociales, cuando estas no se encuentren debidamente justificadas por criterios objetivos y razonables.

La aplicación de este principio en el empleo público exige analizar no solo la norma, sino también la práctica administrativa. Cuando el régimen CAS se utiliza de manera prolongada para atender necesidades estructurales del Estado, la diferencia de trato frente a otros regímenes laborales deja de ser razonable y se convierte en una forma de desigualdad estructural incompatible con los estándares internacionales.

3.3.3. Trabajo decente como estándar transversal

La noción de trabajo decente, desarrollada por la OIT, constituye un estándar transversal que integra la estabilidad laboral, la protección social, la igualdad de oportunidades y el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo. Este concepto resulta particularmente relevante para el empleo público, en tanto el Estado debe actuar como referente en la promoción de condiciones laborales dignas.

Desde esta perspectiva, la precarización del empleo público no solo afecta a los trabajadores directamente involucrados, sino que debilita la legitimidad del Estado y contradice su rol como garante de derechos. Un empleo público carente de estabilidad, con remuneraciones desiguales y beneficios limitados, difícilmente puede calificarse como trabajo decente, aun cuando se encuentre formalmente regulado.

En consecuencia, los estándares internacionales analizados refuerzan la idea de que la estabilidad laboral en el sector público no constituye una concesión discrecional del Estado, sino una obligación jurídica derivada de compromisos internacionales válidamente asumidos. Su incumplimiento no solo genera responsabilidad interna, sino que expone al Estado a cuestionamientos en el ámbito internacional.

3.4. Lecciones del derecho comparado para el caso peruano

El análisis del derecho comparado desarrollado en el presente capítulo permite extraer una serie de lecciones relevantes para el caso peruano, especialmente en lo referido a la estabilidad laboral en el empleo público y su vínculo directo con la equidad laboral. Las experiencias examinadas muestran que la problemática de la contratación temporal prolongada y de la fragmentación de regímenes laborales no es exclusiva del Perú, pero también evidencian que existen respuestas jurídicas claras cuando el Estado asume seriamente su rol como garante de derechos.

En primer lugar, tanto en América Latina como en Europa se observa una constante: el uso reiterado de contratos temporales para cubrir funciones de carácter permanente es considerado una práctica incompatible con los principios de igualdad, estabilidad y trabajo digno. En países como Colombia, México y Ecuador, la discusión jurídica ha girado en torno a la necesidad de poner límites a la discrecionalidad estatal en la contratación pública y de reconocer que la temporalidad no puede convertirse en regla general sin afectar derechos fundamentales.

La experiencia europea, y en particular el caso español, refuerza esta idea con especial contundencia. La intervención del Tribunal de Justicia de la Unión Europea demuestra que cuando el Estado normaliza la precariedad laboral dentro de su propia administración, incurre en una vulneración estructural que exige respuestas normativas y jurisprudenciales firmes. El mensaje es claro: no basta con justificar la temporalidad en razones

administrativas o presupuestales si, en la práctica, se perpetúan vínculos inestables para atender necesidades permanentes.

Una segunda lección fundamental es que la estabilidad laboral no se concibe, en los ordenamientos analizados, como un privilegio corporativo, sino como una condición necesaria para la profesionalización del servicio público. Allí donde se garantiza estabilidad, se fortalece la meritocracia, se reduce la rotación de personal y se mejora la calidad del servicio que recibe la ciudadanía. Por el contrario, la precariedad laboral debilita la institucionalidad, fomenta la dependencia del trabajador frente a la autoridad y erosiona la confianza en el Estado.

Asimismo, el derecho comparado evidencia que la coexistencia indefinida de múltiples regímenes laborales dentro del sector público genera desigualdades difíciles de justificar desde una perspectiva constitucional. Cuando trabajadores que realizan funciones equivalentes reciben remuneraciones distintas, acceden a beneficios desiguales y enfrentan distintos niveles de protección frente al despido, el principio de igualdad se ve seriamente comprometido. Esta situación, lejos de ser una cuestión técnica, constituye un problema de legitimidad del propio Estado como empleador.

Los estándares internacionales de la Organización Internacional del Trabajo refuerzan estas conclusiones. Los Convenios N.º 111, 151 y 158 establecen de manera expresa que el Estado debe evitar prácticas discriminatorias, garantizar condiciones de empleo justas y proteger al trabajador frente a la terminación arbitraria del vínculo laboral. Desde esta óptica, el mantenimiento prolongado del régimen CAS, sin una regulación clara de estabilidad y sin una equiparación progresiva de derechos, resulta difícilmente compatible con los compromisos internacionales asumidos por el Perú.

En el caso peruano, estas lecciones adquieren especial relevancia. El régimen CAS fue concebido como una modalidad excepcional y transitoria, pero en la práctica se ha convertido en uno de los principales mecanismos de contratación del Estado. Esta desviación de su finalidad original ha generado

un escenario de inequidad laboral que afecta a cientos de miles de trabajadores y que no ha sido corregido de manera estructural por las reformas normativas existentes.

El derecho comparado muestra que la solución a este problema no pasa únicamente por eliminar formalmente un régimen o por declarar procesos de transición indefinidos, sino por establecer reglas claras que reconozcan la estabilidad laboral como un derecho y no como una expectativa condicionada. La experiencia internacional demuestra que solo mediante una regulación expresa, coherente y exigible es posible avanzar hacia un empleo público más equitativo y respetuoso de la dignidad del trabajador.

En ese sentido, las lecciones extraídas del derecho comparado refuerzan la hipótesis central de esta investigación: la necesidad de una ley que regule de manera específica la estabilidad laboral en el sector público peruano. Dicha norma debe orientarse a corregir la fragmentación existente, garantizar igualdad de trato entre trabajadores que realizan funciones equivalentes y asegurar condiciones laborales compatibles con los estándares constitucionales e internacionales.

Finalmente, el análisis comparado permite concluir que avanzar hacia un modelo de empleo público más estable y equitativo no solo beneficia a los trabajadores, sino que fortalece al propio Estado. Un servicio civil profesional, protegido y motivado constituye un elemento indispensable para la eficacia de la administración pública, la confianza ciudadana y la consolidación de un verdadero Estado social y constitucional de derecho.

CAPITULO 4: PROPUESTA NORMATIVA

4.1. Fundamento constitucional, internacional y legal de la propuesta.

La adopción de una reforma legislativa en esta materia resulta relevante para enfrentar las deficiencias existentes en la protección de los trabajadores sujetos al régimen CAS. La necesidad de dicho cambio encuentra sustento tanto en los principios reconocidos por la Constitución Política del Perú como en los instrumentos internacionales vinculados a la tutela de los derechos laborales ratificados por el Estado peruano.

Desde el punto de vista constitucional, el principio de igualdad prohíbe diferencias arbitrarias entre trabajadores que hacen las mismas funciones. Mantener a un grupo excluido de beneficios como gratificaciones o CTS no solo es injusto, sino contrario al espíritu de la Constitución.

En el ámbito internacional, la OIT establece que todos los regímenes de contratación deben garantizar condiciones claras, equitativas y no discriminatorias. Mantener esquemas paralelos con distintos niveles de protección sin una razón objetiva es una forma de discriminación estructural.

La aprobación de una nueva ley implicaría la reforma o sustitución del Decreto Legislativo N.º 1057, permitiendo el reconocimiento progresivo de derechos laborales como CTS, gratificaciones, licencias por maternidad o paternidad y el ejercicio de la negociación colectiva. Desde una perspectiva normativa, la propuesta busca armonizar la legislación vigente y evitar que los regímenes especiales continúen siendo utilizados como mecanismos de precarización del empleo público.

Cabe señalar que reformas orientadas a reducir la fragmentación laboral y fortalecer la equidad en el sector público ya han sido implementadas en países como Colombia, Chile y Uruguay, lo que demuestra que este tipo de medidas no solo es jurídicamente viable, sino también compatible con una gestión estatal eficiente.

En términos generales, la aplicación de esta reforma generaría un impacto positivo y duradero en el empleo público, contribuyendo a la construcción de un servicio civil más justo, profesional y respetuoso de los compromisos asumidos por el Perú en el plano constitucional e internacional.

4.2. Beneficios que aporta la propuesta.

La propuesta de reforma legislativa planteada en este estudio ofrece beneficios concretos y necesarios para mejorar las condiciones de los trabajadores públicos contratados bajo esquemas precarios. A continuación, se describen los principales aportes:

- **Limitar el uso excesivo del régimen CAS:**

La reforma busca frenar la expansión injustificada de este régimen, que se creó como algo temporal, pero ha pasado a ser generalizado para cubrir funciones permanentes. La idea es devolverle su carácter excepcional y garantizar contrataciones más claras y justas.

- **Reconocimiento real de derechos laborales:**

Con esta reforma, los trabajadores bajo el régimen CAS accederán a los mismos beneficios que sus colegas de los regímenes 728 y 276. Esto incluye gratificaciones, CTS, licencias pagadas, asignación familiar y participación en negociaciones colectivas.

- **Reducción de la desigualdad dentro del sector público:**

La propuesta busca cerrar las brechas salariales y de beneficios entre personas que realizan el mismo trabajo. Así se respeta el principio de igualdad ante la ley y se fortalece la equidad laboral, haciendo el servicio público más justo.

- **Fortalecimiento de una carrera pública basada en el mérito:**

Al eliminar contratos temporales injustificados, se fomenta la estabilidad y la especialización en la administración pública. Esto permite que los

trabajadores desarrollen una carrera profesional sólida, basada en sus méritos y capacidades.

- **Cumplimiento de compromisos internacionales:**

La propuesta se alinea con los tratados y convenios de derechos laborales firmados por el Perú, como los Convenios 87 y 98 de la OIT. Esto mejora la imagen del país y asegura que el Estado cumpla con sus obligaciones en materia de derechos humanos laborales.

4.3. Sostenibilidad fiscal y aplicación progresiva de la reforma

La implementación de la reforma propuesta obliga a enfrentar de manera directa una de las preguntas más sensibles del debate público: su financiamiento. Esta cuestión cobra especial relevancia si se tiene en cuenta que una parte importante de las entidades del sector público no genera ingresos propios ni cuenta con capacidad recaudatoria. Precisamente por ello, la viabilidad de la propuesta no descansa en la creación de nuevas fuentes de financiamiento, sino en una mejor organización del gasto público ya existente, en la priorización presupuestal y en la aplicación progresiva de los derechos laborales, dentro de los márgenes que permite el ordenamiento constitucional y presupuestal vigente.

Debe partirse de una premisa básica: el Estado ya destina recursos para pagar a los trabajadores sujetos al régimen CAS y a otras modalidades contractuales precarias. Estos pagos forman parte del gasto corriente de las entidades públicas y se financian, en su mayoría, a través de los recursos que asigna el Tesoro Público. La reforma propuesta no parte, por tanto, de una situación de carencia absoluta de recursos, sino del reconocimiento de que dichos recursos ya se utilizan para remunerar a personas que realizan funciones permanentes, aunque bajo esquemas contractuales que no les otorgan estabilidad ni el pleno ejercicio de sus derechos laborales.

Desde esta lógica, el reconocimiento progresivo de beneficios laborales no implica la creación de un gasto completamente nuevo, sino una reorientación gradual de partidas presupuestales que ya existen. Se trata de

incorporar, de manera escalonada, derechos como la Compensación por Tiempo de Servicios, las gratificaciones o las licencias remuneradas, a través de una planificación presupuestal de mediano y largo plazo. Este enfoque permite distribuir el impacto financiero en varios ejercicios fiscales y evita incrementos bruscos del gasto público que puedan comprometer la estabilidad fiscal.

En el caso de las entidades que no recaudan directamente ingresos, el financiamiento de la reforma debe entenderse como parte del presupuesto institucional que el Estado les asigna anualmente. Dicho presupuesto puede ajustarse de manera progresiva en función de prioridades de política pública, entre las cuales la estabilidad laboral y la equidad en el empleo público ocupan un lugar legítimo. Al tratarse de objetivos de interés general, su implementación puede incorporarse en la programación presupuestal del sector correspondiente sin afectar el equilibrio fiscal ni vulnerar las reglas de responsabilidad presupuestaria.

Asimismo, la propuesta contempla el uso de mecanismos de priorización multianual del gasto, mediante los cuales cada entidad puede programar de forma ordenada la incorporación progresiva de trabajadores y beneficios, atendiendo a su realidad operativa y presupuestal. Esta gradualidad permite establecer criterios objetivos, como la antigüedad del trabajador, la naturaleza permanente de las funciones desempeñadas y la evaluación del desempeño, evitando soluciones automáticas o indiscriminadas que resulten financieramente inviables.

No debe perderse de vista, además, que la reforma genera beneficios económicos indirectos para el propio Estado. Una mayor estabilidad laboral reduce la rotación constante de personal y, con ello, los costos asociados a procesos reiterados de contratación, capacitación y adaptación institucional. Del mismo modo, la disminución de la litigiosidad laboral y de las contingencias judiciales derivadas de la precariedad contractual contribuye a un uso más eficiente de los recursos públicos. Aunque estos efectos no

siempre son inmediatos, su impacto resulta significativo en términos de sostenibilidad del gasto estatal.

Finalmente, la propuesta reconoce que la implementación de los beneficios laborales no puede ser uniforme para todas las entidades públicas. Debe realizarse de manera diferenciada, considerando el tamaño, las funciones y la capacidad presupuestal de cada entidad. Este enfoque permite una aplicación ordenada, realista y fiscalmente responsable de la reforma, evitando imponer cargas financieras desproporcionadas a entidades con realidades distintas.

En ese sentido, el financiamiento de la propuesta no se apoya en la creación de nuevos tributos ni en un aumento indiscriminado del gasto público, sino en una gestión más eficiente, planificada y equitativa de los recursos que el Estado ya destina al empleo público, orientada a garantizar derechos laborales sin comprometer la sostenibilidad fiscal ni la estabilidad de las finanzas públicas.

4.3.1. Aplicación progresiva de la reforma y viabilidad presupuestal

Cada vez que se plantea una reforma del empleo público, una de las primeras objeciones que surge está relacionada con su viabilidad económica y con el eventual impacto que podría tener sobre el presupuesto estatal. No obstante, regular la estabilidad laboral y avanzar hacia un sistema más equitativo no debe interpretarse como una decisión que implique un incremento inmediato y desproporcionado del gasto público. Se trata, más bien, de un proceso gradual orientado a ordenar de manera más racional los recursos que el propio Estado ya viene utilizando.

La propuesta de unificación o armonización de los regímenes laborales se apoya precisamente en ese enfoque progresivo. Su implementación por etapas permite priorizar a los trabajadores que desempeñan funciones permanentes dentro de las entidades públicas, evitando así impactos fiscales abruptos. De esta manera, cada entidad

puede adecuar el proceso a su realidad presupuestal, siempre dentro de los lineamientos establecidos por el órgano rector del sistema de gestión de recursos humanos.

Debe tenerse en cuenta, además, que la fragmentación del empleo público ya genera costos relevantes para el Estado. La alta rotación de personal, la necesidad constante de capacitar a nuevos trabajadores y el aumento de procesos judiciales vinculados a la estabilidad laboral representan gastos que, aunque no siempre visibles de forma inmediata, afectan de manera sostenida las finanzas públicas. Desde esta perspectiva, avanzar hacia un sistema más estable y equitativo no supone necesariamente gastar más, sino utilizar mejor los recursos disponibles y reducir costos indirectos y contingencias legales.

Desde esta perspectiva, la estabilidad laboral en el sector público no debe ser vista como una concesión arbitraria, sino como un elemento necesario para fortalecer la continuidad institucional y mejorar las condiciones en las que se presta el servicio público. Asimismo, una regulación adecuada puede contribuir a una planificación más previsible de los recursos estatales y a una gestión pública más ordenada. En ese sentido, incorporar mecanismos vinculados al desempeño y a la evaluación funcional permite armonizar la protección de los derechos laborales con las exigencias de eficiencia y sostenibilidad fiscal propias de la administración pública.

En consecuencia, la sostenibilidad financiera de la propuesta se sustenta en su aplicación progresiva, en el reordenamiento del gasto ya existente y en la adopción de mecanismos que garanticen una implementación responsable. Bajo estas condiciones, la reforma del empleo público no solo resulta jurídicamente necesaria, sino también razonable y viable desde una perspectiva económica y administrativa.

4.4. Impacto fiscal de la propuesta y viabilidad presupuestal

La propuesta normativa orientada a reconocer estabilidad laboral y derechos sociales a los trabajadores contratados bajo el régimen de

Contratación Administrativa de Servicios implica, necesariamente, un impacto fiscal para el Estado. Este aspecto no puede ser soslayado, ya que el reconocimiento progresivo de beneficios laborales conlleva una adecuación del gasto público en materia de recursos humanos. No obstante, dicho impacto no invalida la propuesta, sino que exige una implementación responsable, gradual y compatible con el marco presupuestal vigente.

Debe partirse de una premisa fundamental: el Estado ya destina recursos económicos al pago de los trabajadores sujetos al régimen CAS, quienes desempeñan funciones permanentes dentro de las entidades públicas. En ese sentido, la reforma no supone la creación de un gasto completamente nuevo, sino una reorganización progresiva del gasto existente, orientada a incorporar derechos laborales que actualmente no son reconocidos, pese a la naturaleza estable de las funciones realizadas.

La viabilidad fiscal de la propuesta se sustenta, en primer lugar, en su aplicación escalonada. La incorporación de beneficios como la Compensación por Tiempo de Servicios, las gratificaciones o las licencias remuneradas puede programarse de manera gradual, distribuyendo su impacto en varios ejercicios presupuestales. Este enfoque permite que las entidades públicas ajusten su planificación financiera sin afectar de forma abrupta el equilibrio fiscal ni contravenir las reglas de responsabilidad presupuestaria.

En segundo término, la implementación puede priorizar criterios objetivos, tales como la antigüedad del trabajador, la continuidad del vínculo contractual y la naturaleza permanente de las funciones desempeñadas. De este modo, el reconocimiento de derechos se orienta inicialmente hacia aquellos trabajadores cuya situación evidencia con mayor claridad la desnaturalización del régimen temporal, evitando soluciones indiscriminadas o financieramente inviables.

Asimismo, la reforma propuesta puede articularse con los mecanismos de programación multianual del gasto público, lo que permite prever de forma anticipada los recursos necesarios para su ejecución. La estabilidad laboral y la equidad en el empleo público constituyen objetivos de interés general, por

lo que su financiamiento puede ser incorporado progresivamente en los presupuestos institucionales de las entidades, en concordancia con las prioridades de política pública definidas por el Estado.

Debe considerarse, además, que el fortalecimiento de la estabilidad laboral genera efectos económicos favorables para la propia administración pública. La reducción de la rotación constante de personal disminuye los costos asociados a procesos reiterados de contratación, capacitación y adaptación institucional. Del mismo modo, una mayor estabilidad contribuye a reducir la litigiosidad laboral y las contingencias judiciales derivadas de la precariedad contractual, lo que implica un uso más eficiente de los recursos públicos.

En este sentido, el impacto fiscal de la propuesta no debe ser analizado únicamente desde la perspectiva del gasto inmediato, sino también considerando los beneficios económicos indirectos y de mediano plazo que se derivan de una gestión más ordenada y equitativa del empleo público. La estabilidad laboral, lejos de constituir un privilegio, se configura como un instrumento que fortalece la eficiencia institucional, mejora la calidad del servicio público y otorga previsibilidad al gasto estatal.

En consecuencia, la propuesta normativa resulta fiscalmente viable en la medida en que se implemente de forma progresiva, planificada y diferenciada, respetando las particularidades presupuestales de cada entidad pública. Bajo estas condiciones, es posible compatibilizar el reconocimiento de derechos laborales fundamentales con los principios de sostenibilidad fiscal y responsabilidad en el uso de los recursos públicos, sin sacrificar la equidad ni la dignidad del trabajo en el sector público.

CONCLUSIONES

Primero. La estabilidad laboral en el sector público constituye un elemento esencial del derecho al trabajo y de la dignidad de la persona humana, especialmente cuando se trata de trabajadores que desempeñan funciones permanentes al servicio del Estado. La coexistencia prolongada de regímenes laborales diferenciados ha generado una fragmentación normativa que vulnera el principio constitucional de igualdad material y debilita el rol del Estado como garante de derechos fundamentales.

Segundo. El régimen CAS, concebido originalmente como una modalidad excepcional y transitoria, ha sido utilizado de manera generalizada y estructural para cubrir funciones permanentes dentro de la administración pública. Esta desnaturalización ha producido escenarios de inestabilidad laboral, precarización contractual y restricción injustificada de derechos, incompatibles con los estándares constitucionales y con un Estado social y democrático de derecho.

Tercero. Los resultados del análisis empírico complementario confirman que la falta de estabilidad laboral incide negativamente en la calidad de vida de los trabajadores CAS, generando inseguridad económica, afectación emocional y limitaciones para el desarrollo de un proyecto de vida digno. La percepción mayoritaria de abogados y operadores jurídicos evidencia que la estabilidad laboral no es un privilegio, sino una condición mínima para el ejercicio efectivo del derecho al trabajo.

Cuarto. La homologación de las remuneraciones y el acceso equitativo a los beneficios sociales se revelan como factores determinantes para la igualdad de trato en el empleo público. Los datos obtenidos demuestran que las brechas salariales y de beneficios entre trabajadores que realizan funciones similares carecen de una justificación objetiva y razonable, configurando una forma de discriminación estructural promovida por el propio Estado.

Quinto. El análisis del régimen CAS a la luz del test de razonabilidad constitucional permite concluir que su aplicación prolongada no supera los

criterios de idoneidad, necesidad ni proporcionalidad. Si bien la flexibilidad administrativa puede constituir un fin legítimo, el sacrificio impuesto a los derechos fundamentales de los trabajadores resulta excesivo y desproporcionado frente a los beneficios administrativos obtenidos.

Sexto. El derecho comparado demuestra que la problemática de la inestabilidad laboral en el empleo público no es exclusiva del Perú, pero también evidencia que otros ordenamientos jurídicos han adoptado mecanismos normativos y jurisprudenciales orientados a limitar el uso abusivo de la temporalidad y a fortalecer la estabilidad laboral como principio estructural del servicio civil. Estas experiencias confirman que la equidad laboral es compatible con una gestión pública eficiente y responsable.

Séptimo. Los estándares internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, particularmente los Convenios N.º 111, 151 y 158, imponen al Estado peruano la obligación de garantizar condiciones de trabajo justas, equitativas y no discriminatorias en el empleo público. La persistencia de regímenes laborales con niveles diferenciados de protección contraviene dichos compromisos y debilita la coherencia del ordenamiento jurídico nacional con el derecho internacional del trabajo.

Octavo. La ausencia de una ley integral que regule la estabilidad laboral en el sector público constituye una de las principales causas de la inequidad laboral existente. La normativa vigente resulta insuficiente para corregir las distorsiones generadas por la fragmentación del empleo público, lo que hace necesaria una intervención legislativa orientada a armonizar los regímenes laborales y garantizar una protección efectiva de los derechos de los trabajadores.

Noveno: La propuesta normativa planteada en esta investigación no implica una negación de las limitaciones presupuestales del Estado, sino que se sustenta en un enfoque de aplicación progresiva, planificación multianual y reordenamiento del gasto público existente. Desde esta perspectiva, la estabilidad laboral debe ser entendida como una inversión institucional que

reduce la rotación, la litigiosidad y los costos indirectos asociados a la precariedad laboral.

Decimo: En conclusión, la necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público se presenta como una exigencia jurídica, constitucional y social impostergable. Dicha regulación permitiría avanzar hacia un empleo público más justo, profesional y coherente con los principios de igualdad, dignidad y trabajo decente, fortaleciendo no solo la situación de los trabajadores, sino también la legitimidad y eficiencia del Estado peruano.

RECOMENDACIONES

Primero. Al congreso de la Republica: Se propone impulsar una regulación integral orientada a establecer criterios uniformes sobre estabilidad laboral dentro del sector público, con el objetivo de reducir las diferencias existentes entre los diversos regímenes laborales. Esta reforma debería contemplar mecanismos de protección aplicables a trabajadores que desarrollan funciones permanentes, así como lineamientos que permitan una incorporación progresiva de los trabajadores sujetos al régimen CAS hacia esquemas laborales con mayores garantías y niveles de protección.

Segundo. Al Poder Ejecutivo: Se sugiere que, a través de la Presidencia del Consejo de Ministros y del Ministerio de Economía y Finanzas, se diseñen mecanismos de implementación progresiva y fiscalmente responsables, incorporando la reforma dentro de la programación multianual del gasto público. La estabilidad laboral debe ser tratada como una política pública prioritaria y no como un costo accesorio.

Tercero. A la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR): Se recomienda fortalecer su rol rector en la gestión de recursos humanos del Estado, estableciendo lineamientos claros para limitar el uso del régimen CAS exclusivamente a situaciones excepcionales, así como criterios técnicos para la identificación de puestos de naturaleza permanente que requieren estabilidad laboral.

Cuarto. A las entidades públicas de los tres niveles de gobierno: Se exhorta a realizar evaluaciones internas de su personal contratado bajo el régimen CAS, identificando funciones permanentes y evitando la renovación automática de contratos temporales. Asimismo, se recomienda adoptar políticas de gestión del talento humano que prioricen la meritocracia, la continuidad institucional y el respeto de los derechos laborales.

Quinto: A las instituciones de control y defensoría: Se sugiere que la Defensoría del Pueblo y los órganos de control intensifiquen la supervisión del uso del régimen CAS, emitiendo informes periódicos sobre su aplicación y sus

efectos en los derechos laborales, a fin de prevenir prácticas administrativas que perpetúen la precariedad laboral.

Propuesta normativa:

Ley que establece disposiciones para la progresiva adecuación normativa del régimen CAS a los principios de equidad, estabilidad y homologación de derechos laborales en el empleo público

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto establecer disposiciones normativas orientadas a la **adecuación progresiva** del régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N.º 1057 (Contrato Administrativo de Servicios – CAS) a los **principios constitucionales de igualdad, estabilidad en el empleo y acceso equitativo a derechos laborales**, en concordancia con la Constitución Política del Perú y los tratados internacionales en materia laboral ratificados por el Estado peruano.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

La presente ley es de aplicación a todas las entidades del Estado, en los niveles nacional, regional y local, incluidos los organismos constitucionalmente autónomos y entidades descentralizadas, que cuenten con personal contratado bajo el régimen CAS.

Artículo 3. Plan nacional de adecuación del régimen CAS

El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) y la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), formulará un Plan Nacional de Adecuación Progresiva del régimen CAS.

Dicho plan establecerá lineamientos técnicos, metas, etapas y plazos para el tránsito gradual del personal CAS hacia condiciones laborales estables y equitativas, considerando criterios objetivos como:

- a) La naturaleza permanente de las funciones desempeñadas.
- b) La antigüedad y continuidad del vínculo contractual.
- c) La evaluación del desempeño y mérito profesional.
- d) La disponibilidad presupuestal y sostenibilidad fiscal.

El Plan deberá ser aprobado mediante resolución ministerial en un plazo no mayor **de doce (12) meses contados** desde la entrada en vigencia del reglamento de la presente ley.

Artículo 4. Equidad en la política remunerativa

La política remunerativa aplicable al personal contratado bajo el régimen CAS deberá observar criterios de equidad salarial, tomando en cuenta la equivalencia funcional, la experiencia profesional, la antigüedad en el servicio y el nivel de formación académica.

El Poder Ejecutivo, mediante reglamento, podrá establecer mecanismos de homologación progresiva de las remuneraciones, previa evaluación técnica favorable de SERVIR y siempre que exista disponibilidad presupuestal, conforme a las reglas de responsabilidad fiscal vigentes.

Artículo 5. Acceso progresivo a beneficios laborales

El Poder Ejecutivo podrá implementar, mediante decreto supremo, medidas progresivas orientadas a garantizar que los trabajadores CAS accedan a beneficios laborales equivalentes a los reconocidos en los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N.º 276 y N.º 728, tales como:

- a) Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).
- b) Gratificaciones legales.
- c) Licencias remuneradas por maternidad y paternidad.
- d) Asignación familiar y otros beneficios sociales.

La implementación de dichos beneficios deberá observar criterios de gradualidad, sostenibilidad fiscal y viabilidad presupuestaria, conforme a la evaluación técnica del Ministerio de Economía y Finanzas.

Artículo 6. Financiamiento de la reforma

La implementación de la presente ley se financiará con cargo al presupuesto institucional de las entidades públicas, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Para tal efecto, el Ministerio de Economía y Finanzas adoptará medidas orientadas a:

- a) La reorientación progresiva del gasto corriente destinado al personal CAS.
- b) La priorización presupuestal multianual en materia de recursos humanos.
- c) La reducción de gastos derivados de la alta rotación de personal y de la litigiosidad laboral vinculada a la precariedad contractual.

El reconocimiento progresivo de derechos laborales no constituye la creación de un gasto nuevo, sino la regularización gradual de derechos asociados a funciones permanentes ya financiadas por el Estado.

Artículo 7. Instrumento y plazos

Las disposiciones de la presente ley serán desarrolladas mediante reglamento aprobado por decreto supremo en un plazo no mayor de ciento ochenta (180) días calendario contados desde su entrada en vigencia.

Artículo 8. Supervisión y monitoreo

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), en su calidad de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, será responsable del seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan Nacional de Adecuación Progresiva del régimen CAS.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo participará de manera complementaria, brindando asistencia técnica y no vinculante en materia de políticas laborales y en la articulación de la normativa interna con los compromisos internacionales asumidos por el Estado peruano en materia de derechos laborales.

Artículo 9. Coordinación presupuestal y seguimiento

El Ministerio de Economía y Finanzas realizará el seguimiento técnico y financiero de la implementación progresiva de la presente ley, evaluando su

impacto presupuestal en cada ejercicio fiscal y garantizando su compatibilidad con las reglas de sostenibilidad fiscal.

Disposición Complementaria Final

El Poder Ejecutivo, a través de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), en su calidad de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, y en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, aprobará el reglamento de la presente ley en un plazo máximo de ciento ochenta (180) días calendario contados desde su publicación.

Disposición Complementaria Transitoria

En caso el reglamento no sea aprobado en el plazo previsto, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), en su calidad de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, deberá presentar, dentro de los siguientes treinta (30) días calendario, un informe técnico al Congreso de la República, explicando las razones del incumplimiento y proponiendo un nuevo cronograma de implementación, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

- Aceves, J. (2016). Derechos fundamentales en el paradigma del neoconstitucionalismo: un bosquejo. *Heurística Jurídica*, 33(2), Scopus, xx-xx. file:///C:/Users/user/Contacts/Downloads/Admin,+1202-4694-1-CE.pdf
- Acevedo, J, & Ortiz, P. (2015). *Comentarios a la sentencia del tribunal constitucional sobre el Régimen de Contratación administrativa de servicios*. IUS ET VERITAS, 41.
- Acosta, T. (2024). Una revisión sistemática del debido proceso en las comisiones de investigación parlamentaria de Perú y América Latina. *Revista de Climatología*. https://rclimatol.eu/wp-content/uploads/2024/05/Articulo-RCLIMCS24_0217-Thais.pdf
- Almagro, L (2021) Efectos de la ley cas N° 31131 y la discriminación de los regímenes laborales del sector público. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6061/LEONARDO%20ALBERTO%20ALMAGRO%20FUENTES%20CADILLO.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Aliaga, D. y Vásquez, O. (2019). La aplicación de los contratos administrativos de servicios (CAS), en relación a los derechos laborales en los trabajadores del Segundo Juzgado Paz Letrado – Chaclacayo, 2018 [Tesis de pregrado, Universidad Privada Telesup. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/1383/1/ALIA GA%20SOTELO%20DEIVIS%20ALBERTO VASQUEZ%20MEJIA%20OSCAR%20CRECENCIO.pdf>
- Arce, E. (2015) *La Nulidad del Despido Lesivo de Derechos Constitucionales*. Editorial Ubilex. Tercera edición.
- Arce Ortiz Elmer G. (2013) *Los supuestos de reposición en el despido individual* (La tipología del Tribunal Constitucional) Artículo recuperado

el 10 de Marzo del 2016 en
http://www.amag.edu.pe/web/html/servicios/archivos_publicaciones/contenidos/contenido48/149-163.pdf

Acuña, J. D. (2018). *Convencionalización de la contratación administrativa de servicios*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Arias, J. L. (2021). Cuaderno metodológico, metodología de la investigación. Arequipa: Libro electrónico disponible en: www.cienciaysociedad.org

Arias, J., Covino, M. (junio de 2021). Diseño y metodología de la investigación. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>

Arteaga, G. (2022). ¿Qué es el análisis de datos? Métodos, técnicas y herramientas. [https://www.testsiteforme.com/tecnicade-procesamiento-y-analisis-de-datos/Convenio Internacional N° 151, sobre relaciones de trabajo en la administración pública en 1978.](https://www.testsiteforme.com/tecnicade-procesamiento-y-analisis-de-datos/Convenio%20Internacional%20N%C2%B0%20151,%20sobre%20relaciones%20de%20trabajo%20en%20la%20administraci%C3%B3n%20p%C3%BAblica%20en%201978)

Aragüés, A. (2017). *Crisis económica y empleo público: Los casos de la comunidad de Madrid y el ayuntamiento Madrid*. Madrid: Universidad ReyJuan Carlos.

Autoridad Nacional Del Servicio Civil, S. (2 de abril de 2010). El Servicio Civil Peruano. (A. N. Civil., Ed.) El Servicio Civil Peruano., 2, 19. Obtenido de storage.servir.gob.pe/.../SERVIR-%20El%20servicio%20civil%20peruano%20-%20...

Bacacorzo, Gustavo (1997) *Tratado de derecho administrativo*. (Substantivo) 2a. ed.- Lima. Gaceta Jurídica

Bacacorzo Gustavo (1999) *Diccionario de Derecho Administrativo* Lima Gaceta Jurídica.

Bernales Ballesteros, E. - Otárola Peñaranda, A. (1999) *La Constitución de 1993*- Lima Editorial San Marcos.

Blancas Bustamante, Carlos. (2013) *Los fundamentos de los derechos fundamentales laborales*. Ponencia presentada para la incorporación

de su autor a la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, expuesta en Guayaquil.

Blancas, C. (2007) *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*, PUCP, Lima

Blancas, C. (2006), *El despido en el Derecho Laboral peruano*, 2° Ed., Ara Editores, Perú

Boza Guillermo (1995) *Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo Comentario* Lima Consultores Jurídicos Asociados.

Cabanellas, G. (1972) *Contrato de Trabajo* Buenos Aires Editorial Omeba.

Castillo, R. M., & Quispe, E. G. (2021). *Limitaciones en el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS en las municipalidades de la provincia de Chupaca*. Tesis para optar el título profesional de abogado. Huancayo: Universidad Peruana los Andes.

Céspedes, M. (2019). “*La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios-CAS en la Corte Superior de Lima Norte-2017*”. Tesis para optar el título profesional de abogado. Lima: Universidad Federico Villarreal.

Corte Suprema (2022), en el expediente de Consulta 14442-2021. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/08/Consulta-14442-2021-LPDerecho.pdf>

Condori, G. (2021) *La aplicación del principio de primacía de la realidad en la jurisprudencia peruana para la reposición laboral de los servidores públicos CAS como una forma adecuada de protección frente al despido arbitrario*. Pontifica Universidad Católica del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6dbe60da-8de3-4862-a80f-77a58c7f1b2e/content>

Comanducci, Paolo, & Carbonell, Miguel. (2002). *Formas de (neo) constitucionalismo: un análisis metateórico*. Isonomía, (16), 89-112.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-02182002000100089&lng=es&tlng=es.

Contreras, R. (2017). *Régimen laboral CAS y desempeño del personal del Hospital Chancay y servicios Básicos de Salud, 2016*. Maestra en gestión pública, Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado, Lima.

Cortés, M. (2018). El Principio de la Primacía de la Realidad como Garante de los Derechos Laborales de los Trabajadores Oficiales Vinculados Mediante.

<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/verbaiuris/article/view/1571>

Cornejo, C. (1995). *El principio in dubio pro operario en la futura Ley General de Trabajo: algunas condicionantes teóricas*. *IUS ET VERITAS*, 6(11), 95-117.

Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15516>

Contratos de Prestación de Servicios. *Revista Verba Iuris*, 13(40).

Convención sobre derechos y deberes de los Estados (1933). Séptima Conferencia Internacional Americana.

Convenio OIT 158 (1982). Convenio sobre la terminación de la relación laboral. Ginebra.

Decreto Legislativo 276. (6 de marzo de 1984). Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público. Lima, Lima, Lima: Diario Oficial El Peruano.

Decreto Legislativo 1057. (27 de junio de 2008). Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios. Lima, Diario Oficial El Peruano.

Decreto Legislativo 1666 (24 de setiembre de 2024). Decreto Legislativo marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público. Perú.

Decreto Supremo 054-2018-PCM (18 de mayo de 2018). Lineamiento de Organización del Estado. Perú.

Decreto Supremo 075-2008-PCM (25 de noviembre de 2008). Reglamento del Decreto Legislativo 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios. Perú.

Bardales, J. (2017). *Deficiencias Jurídicas en la aplicación del régimen de contratación administrativa de servicios CAS en la Universidad Nacional de Ucayali, periodo 2015*. Grado de doctor en derecho, Universidad Nacional Hermilio Valdizan , Escuela de posgrado, Huanuco.

Eguiguren, F. (2020). *Principio de igualdad y derecho a lo no discriminación*. IUS et Varitas.(N.º 15), 63-64-68.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/viewFile/15730/16166>

Fuentes, L. (2021) *Efectos de la ley CAS N° 31131 y la discriminación de los regímenes laborales del sector público*. Universidad José Faustino Sánchez Carrión,
<https://repositorio.unifsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6061/LEONARDO%20ALBERTO%20ALMAGRO%20FUENTES%20CADILLO.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Haro, J. (2013). *Derecho Laboral en la Administración Pública*. Lima: Editora y Distribuidora Ediciones Legales EIRL.

Huerta, C. (2010). *Sobre la distinción de los derechos fundamentales y derechos humanos*, Revista Centro Nacional de Derechos Humanos, 5(14), 69-86.

Herrera, C. (2024) *Paradigma Positivista*. Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA Publicación semestral, Vol. 12,

No. 24 (2024) 29-32 [file:///C:/Users/jose/Downloads/12660-Manuscrito-81503-1-10-20240510%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/jose/Downloads/12660-Manuscrito-81503-1-10-20240510%20(1).pdf)

Hernández, R. (2023) *Metodología de la Investigación*. Ediciones Mc Graw Hill.

https://uniclanet.unicla.edu.mx/assets/contenidos/254857_DOC_2023-03-01_18:46:18.pdf

Huangal (2022) *Alcances de la ley 31419 que establece disposiciones para garantizar la idoneidad para el acceso y ejercicio de la función pública y su implicancia en la ley N° 30057 ley del servicio civil*. Lucerna Iuris Et Investigatio N.º 3. <file:///C:/Users/jose/Downloads/3.pdf>

Ibarra, A., Manases, G., Robles, G. (2021) *El derecho a la estabilidad laboral en el servicio público ecuatoriano*. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología Año VII. Vol. VII. N°1. <file:///C:/Users/jose/Downloads/Dialnet-EIDerechoALaEstabilidadLaboralEnElServicioPublicoE-8305750.pdf>

Irureta, P. (2021) *Reglas y principios en el derecho del trabajo. Una mirada desde el derecho del trabajo chileno*. Revista Latinoamericana de Derecho Social. Núm. 32, <https://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n32/2448-7899-rlds-32-23.pdf>

Gutiérrez, D. (2017). *Influencia del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) en la calidad de vida laboral de los empleados de la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones en el Gobierno Regional La Libertad año - 2016*. Universidad Nacional de Trujillo, La Libertad, Trujillo.

Gonzales, O. (2021) *La evolución y decantamiento del régimen laboral público en el Perú y breve aproximación al tratamiento de las compensaciones en la ley*. <https://www.sptdss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Mario-Pasco-Homenaje-full-375-390.pdf>

Ley N° 3133. (11 de diciembre de 2020). Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público.

Ley 28175 (19 de febrero de 2004). Ley Marco del Empleo Público. Perú.

Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público. Lima, Diario Oficial El Peruano.

Ley 728. (8 de noviembre de 1991). Ley de fomento del empleo. Ley de fomento del empleo. Lima, Diario Oficial El Peruano.

Ley N° 31131. (2020) *Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público*.
<https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1933248-1>

López C. (2018). Análisis de la Constitucionalidad del Contrato Administrativo de Servicios emitido por el Tribunal Constitucional según la Sentencia Exp. N° 00002-2010-PI/TC [Tesis de bachiller]. Universidad Nacional de Piura.

Livingston, M. (2024) *Bruselas exige a España eliminar condiciones laborales discriminatorias en sector público*.
<https://www.swissinfo.ch/spa/quienes-somos/nuestro-equipo/37994086>

Lora, G. (2016). La Suspensión de Labores por caso fortuito y fuerza mayor: Análisis legal y Casuístico. Revista IUS ET VARITAS.(N.º 52), 271.
revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/16385/16789

Perfecto, A; García, N; Gavelan, R; Medina, C. (2024) *Análisis del servicio civil en el Perú y otros países del mundo: una revisión sistemática*. Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales (Rehuso), vol. 9, núm. 1, pp. 58-71. Universidad Técnica de Manabí.
<https://www.redalyc.org/journal/6731/673176626006/html/>

Martínez, J. y Ramírez, J. (2021) *“Aplicación del principio de selección objetiva en los procesos de ingreso de personal a el empleo Público Colombiana”*. Universidad libre de Colombia.
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/20361/Tesis>

%20Aplicaci%C3%B3n%20del%20Principio%20de%20Selecci%C3%B3n%20Objetiva%20en%20los%20Procesos%20de%20Ingreso%20de%20Personal%20al%20Empleo%20P%C3%ABlico%20Colombiano.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Márquez I, (2024) “Análisis del entorno laboral y gestión de relaciones laborales desde la perspectiva de género”, IC Editorial.

Neves, J. (2018). *Introducción al derecho del trabajo*. (4ª ed.). Fondo Editorial PUCP: Lima.

Mattos, S. (2023) *Afectación al principio de igualdad laboral con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública*. Universidad Continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12936/2/IV_FDE_312_TE_Mattos_Carhuapoma_2023.pdf

Mendoza, H. (2019). Los contratos administrativos de servicios (CAS), como efecto de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la administración Pública peruana. Doctorado en derecho, Universidad Nacional del Altiplano, Escuela de Posgrado, Puno.

Najarro, P. (2018). El régimen CAS y su aplicación en las modalidades de contratación del poder judicial de Lima Norte, 2017. Título profesional de abogada, Universidad César Vallejo, Facultad de derecho, Lima

Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo. (2022) Planilla electrónica números estadísticos promedio anual 2013 2021.

Medina, J. (2024) *Situación contractual de cas transitorios y su relación con la satisfacción laboral en la zona registral N° IX Sede Lima - Sunarp en el año 2023*. Universidad Continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/14191/2/IV_FCE_318_TE_Medina_Sulluchuco_2024.pdf

Morales, L. (2021) El empleo, la reinstalación obligatoria La estabilidad en el empleo y la reinstalación obligatoria. Apartado A del artículo 123

constitucional mexicano. Rev. latinoam. derecho soc no.33 Ciudad de México jul./dic.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702021000200069

Montejo, M. (2022) *La precariedad del empleo público peruano en la contratación*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
 file:///C:/Users/jose/Downloads/Dialnet-

LaPrecariedadDelEmpleoPublicoPeruanoEnLaContrataci-8541795.pdf

Montoya, A. (1996) *Derecho del Trabajo* Madrid, Editorial Tecnos, 17ª. Edición.

Moreno, M. (2023) *Estabilidad laboral de los trabajadores provisionales en entidades gubernamentales de Colombia*. Estud. Socio-Juríd vol.25 no.1.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-05792023000100030

Montalvo, B. R. (2017). *“Reforma unificadora de los regímenes laborales del sector público con el objeto de satisfacer los principios de mérito y de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, bajo la luz de la Ley del Servicio Civil”*. Tesis para optar el título profesional de abogado. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Mujica, J. (2012). *Introducción al Derecho de Trabajo*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Norberto, B. (1991). *Teoría General del Derecho*. Madrid: Debate.

Rodríguez, I. (2010). *Introducción al Derecho*. Lima: Universidad Ricardo Palma.

Rodriguez Plá, A. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Argentina: Desalma.

Obregón, T. (marzo de 2016). *Estabilidad Laboral No es Sinónimo de Reposición*. *Derecho & Sociedad*, 46. Asociación Civil., 200.

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/viewFile/18832/19052>

- Orozco, K. N. (2019). "Regímenes laborales en la administración pública y satisfacción laboral en los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú 2018". Tesis para optar el título profesional de abogado. Lima: Universidad Tecnológica del Perú
- Paytan, J. y Abanto, C. (2020) *Instituciones del régimen laboral público*. Gaceta Jurídica S.A.
- Paucar, H. A. (2018). *La contratación administrativa de servicios CAS y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del sector público 2018*. Maestra en gestión pública, Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado, Lima.
- Príncipe, C. (2017). *La contratación administrativa de servicios CAS en la calidad de atención de los trabajadores de la SUTRAN Sede Central, 2017*. Maestro en gestión pública, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima.
- Quintanilla, J. (2024) *Aspectos discriminatorios en los trabajadores cas afectan principios constitucionales en municipalidad distrital de Mariano Melgar Arequipa 2022*. Universidad José Carlos Mariátegui. https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/3152/Jorge_tesis_titulo_2024.pdf?sequence=3
- Moya, L. (2021) *El contrato administrativo de servicio (cas) y su relación con el desempeño laboral de funcionarios del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma de la ciudad de Pucallpa*. Universidad Nacional de Ucayali. <https://apirepositorio.unu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7bdc2dc1-ac49-453d-81b5-834bfbe53163/content>
- Neves, J. (1997) *Introducción al Derecho del Trabajo*. 1ª ed., Ara Editores, Lima.

- Núñez, S. (2024) *TSC. Precedentes administrativos en debate*. Tribunal del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6183615/5453674-revista-tsc.pdf1>
- Núñez, M. (2021) *Contrataciones con el estado*. Universidad del Pacifico.
<https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3254/Nu%C3%B1ezMonica2021.pdf?sequence=5>
- Ojeda, C. (2021) *Análisis sobre la problemática que encierra la ley N° 31131, ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público ¿Es este el camino correcto?*.
 En: Revista Análisis Laboral, N° 523. AELE.
<https://content.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/07/An%C3%A1lisis-sobre-la-problem%C3%A1tica-que-encierra-la-Ley-N%C2%B0-31131-C%C3%A9sar-Ojeda.pdf>
- Ocantos, J (2020) *¿Cuál es el fundamento moral del neo constitucionalismo? Una lectura a la luz del emotivismo ético descrito por MacIntyre*.
 Revista Prudentia iuris. N°89. Scopus.
<https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/PRUDENTIA/article/view/3017>.
- Palomino, N. (2021) *Análisis constitucional de la eliminación del régimen de contratación administrativa de servicios en la administración pública*.
 Revista de Derecho Público Económico 1, N° 1, enero-diciembre. 129
<https://mktposgrado.ucontinental.edu.pe/hubfs/7.%20An%C3%A1lisis%20constitucional%20de%20la%20eliminaci%C3%B3n%20del%20r%C3%A9gimen%20de%20contrataci%C3%B3n%20administrativa%20de%20servicios%20en%20la%20administraci%C3%B3n%20p%C3%BAblica.pdf>
- Pariona, R. (2024) *El concepto de funcionario público en el derecho penal*.
 Revista Oficial del Poder Judicial. Vol. 16, N° 22, julio-diciembre.

file:///C:/Users/jose/Downloads/825-

Texto%20del%20art%C3%ADculo-5254-1-10-20241230.pdf

Pasco, M, (2001) *Contrato de Trabajo Típico y Contratos Atípicos, en Balance de la Reforma Laboral Peruana*, Editorial Industrial.

Patrón, P. (1999) *Derecho Administrativo y la Administración Pública en el Perú*. Lima Editorial Grijley.

Ramos, J. (2020) *La investigación pura o básica y la investigación aplicada en el campo jurídico*. Revista Pasión por el derecho.
<https://lpderecho.pe/investigacion-pura-o-basica-investigacion-aplicada-campo-juridico/>

Recomendación 166 (1982). Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo. Ginebra.

Ricapa A. (2019). *Contrato Administrativo de Servicios CAS y derecho al trabajo en la Municipalidad del Distrito de Yanacancha* [Tesis de bachiller]. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

Rojas, G. (2011). *El Contrato Administrativo de Servicios en la Actualidad*. (E. Peruano., Ed.) Suplemento de Análisis Legal (355).

Rodríguez, I. (2010). *Introducción al Derecho*. Lima: Universidad Ricardo Palma.

Rodríguez, A. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Argentina: Desalma.

Rueda, S. (2011). *La inconstitucionalidad del Contrato Administrativo de Servicios - CAS* [Tesis de doctorado]. Universidad de San Martín de Porres.

Ríos, G. (2011). *La inconstitucional del contrato administrativo de servicios CAS*. Doctorado, Universidad de San Martín de porres, Facultad de derecho, Lima.

- Rivera, J. (2019). *La estabilidad laboral en el contrato administrativo de servicios*. Universidad Nacional de Piura, Facultad de derecho y ciencias políticas, Piura. SERVIR Herramienta del Perú.
- Saucedo L. (2017). *La contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en el Perú*. [Tesis de bachiller]. Universidad César Vallejo.
- Salas, M. (2024) “*Los contratos administrativos de servicios (cas) y los mecanismos de estabilidad laboral de trabajadores en la municipalidad de Mollebaya, 2023*”. Universidad La Salle.
[https://repositorio.ulasalle.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12953/214/](https://repositorio.ulasalle.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12953/214/TESIS%20FINAL-LIZETH%20JEMILY%20SOTOMAYOR%20ZAMBRANO.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
 TESIS%20FINAL-LIZETH%20JEMILY%20SOTOMAYOR%20ZAMBRANO.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Servir (2024). “*Características del Servicio Civil Peruano 2023*”.
<https://www.gob.pe/institucion/servir/noticias/1087214-servir-peru-cuenta-con-1-millon-549-mil-servidores-civiles>
- Santa Cruz, E. (2025) Inequidad en los beneficios salariales que reciben los servidores de régimen CAS ante los regímenes 276 y 728 de la MPL. Universidad Señor de Sipan.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/14505/Santa%20Cruz%20Pachas%2C%20Eddie%20Gustavo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tejada, A. y Cabana, F. (2022) *Problemática de trabajadores cas al crearse un estatus laboral injusto vulnera el principio constitucional de no discriminación en municipalidad provincial Arequipa 2021*. Universidad Carlos Mariátegui.
http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1795/Ana-Freddy_tesis_titulo_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Triveño, G. (2023) *Infracción del principio de legalidad y del principio In Dubio Pro Operario en la etapa de ejecución del Art. 48 de la Ley N° 24029 en Lima*. Universidad Ricardo Palma.

<https://repositorio.urp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/659dfcc8-1e80-40b9-b40d-9ac025d17d92/content>

Vázquez-Colunga, J. C., & Vázquez-Juárez, C. L. (2022). El derecho humano al trabajo digno y a la promoción de ambientes laborales pro persona. *Revista del Centro Universitario de Tonalá de la Universidad de Guadalajara, Preprints*.1-23.

Zorrilla, D. R., & Aliaga, W. (2019). Mejora continua y desempeño laboral de los trabajadores administrativos régimen laboral DL 276 de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2017. Tesis para optar el título profesional de abogado. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes.

Villavicencio, L. (2020) *Régimen laboral de las empresas públicas ecuatorianas*. Revista de la Facultad de Jurisprudencia, núm. 7. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
<https://www.redalyc.org/journal/6002/600263428008/html/>

Zavala, J., (1994) *Remuneraciones y Jornada de Trabajo* En: Revista Asesoría Laboral, Lima, Año IV, N° 37 (Enero), Estudio Caballero Bustamante. 22

ANEXOS

ANEXO N°1: MATRIZ DE CATEGORIAS DE ANÁLISIS Y EJES INTERPRETATIVOS

Categorías de análisis	Ejes de análisis jurídico	Fuentes de análisis
Estabilidad laboral en el empleo público	Protección frente al despido arbitrario de los trabajadores CAS Continuidad de la relación laboral en funciones de carácter permanente Acceso limitado a beneficios laborales en el régimen CAS	1. Constitución Política del Perú, jurisprudencia del Tribunal Constitucional, doctrina laboral 2. Norma nacional, precedentes constitucionales, estándares de la OIT 3. Convenios OIT, legislación comparada, doctrina especializada.
Equidad laboral en el sector público	Diferencias en la calidad de vida entre regímenes laborales Igualdad de trato en la administración pública Brechas en la estructura de beneficios sociales	4. Análisis constitucional del principio de igualdad 5. Test de razonabilidad constitucional 6. Derecho comparado y estándares internacionales 7.

--	--	--

ANEXO N°2: CUESTIONARIO DE APRECIACIONES DESCRIPTIVAS (APOYO EMPÍRICO)

El presente cuestionario tiene carácter descriptivo y complementario. Su finalidad no es la medición ni validación estadística de hipótesis, sino recoger apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública, con el propósito de contextualizar y enriquecer el análisis jurídico desarrollado en la investigación.

Título: NECESIDAD DE UNA LEY QUE REGULE LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO PARA PROMOVER LA EQUIDAD LABORAL.

Marque usted la respuesta que crea correcta:

1. ¿Considera usted que, en comparación con los regímenes laborales regulados por los Decretos Legislativos N.º 728 y N.º 276, el régimen CAS presenta limitaciones en la garantía de la estabilidad laboral y en el acceso a derechos laborales plenos?

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo.

2. ¿Comparte la apreciación de que la renovación sucesiva de contratos en el régimen CAS afecta la estabilidad laboral de los trabajadores a largo plazo?

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo.

3. ¿Considera usted que la exclusión o limitación de beneficios laborales en el régimen CAS resulta incompatible con la normativa nacional e internacional de protección de los derechos laborales?

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo.

4. ¿Está de acuerdo con la afirmación de que la percepción de una remuneración menor por parte de los trabajadores CAS, pese a realizar funciones similares o idénticas a otros regímenes, plantea cuestionamientos desde una perspectiva constitucional?

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo.

5. ¿Considera usted que las diferencias remunerativas existentes entre los trabajadores CAS y otros regímenes laborales del sector público son percibidas como un factor de desigualdad estructural dentro de la administración pública?

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo.

6. ¿Comparte la apreciación de que la falta de acceso a beneficios sociales reconocidos en los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N.º 728 y N.º 276, respecto de los trabajadores CAS, puede ser entendida como una forma de trato desigual en el empleo público?

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo.

7. ¿Considera usted que la protección de la estabilidad laboral de los trabajadores CAS se relaciona con una mejora en su calidad de vida en comparación con la de trabajadores pertenecientes a otros regímenes laborales del sector público?

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo.

--	--	--	--	--

8. ¿Está de acuerdo con la apreciación de que la homologación progresiva de las remuneraciones de los trabajadores CAS contribuiría a fortalecer la igualdad de trato en la administración pública?

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo.

9. ¿Considera usted que las limitaciones de derechos existentes en el régimen CAS están vinculadas a deficiencias en el diseño y gestión de la política laboral aplicada al empleo público?

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo.

10. ¿Comparte la apreciación de que el acceso progresivo de los trabajadores CAS a beneficios sociales permitiría avanzar hacia una estructura de beneficios más equitativa respecto de otros regímenes laborales del sector público?

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo.

**ANEXO 3. CONSTANCIA DE REVISIÓN EXPERTA DEL CUESTIONARIO
DESCRIPTIVO**

CONSTANCIAS DE REVISIÓN EXPERTA DEL CUESTIONARIO DESCRIPTIVO

La presente constancia da cuenta de la revisión experta del cuestionario utilizado como apoyo empírico descriptivo en la investigación. Dicha revisión tuvo por finalidad verificar la claridad, coherencia y pertinencia de las preguntas, sin que ello implique la validación estadística de hipótesis ni la medición de variables, en concordancia con el enfoque cualitativo dogmático del estudio.

1. Datos generales

Apellidos y nombres del informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre de la Dimensión Evaluada	Autor del Instrumento
Doctor en derecho César Campos Peralta	Abogado litigante en derecho laboral	Estabilidad laboral	Víctor Raúl Gómez Cisneros

Título: NECESIDAD DE UNA LEY QUE REGULE LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO PARA PROMOVER LA EQUIDAD LABORAL

2. Aspectos a validar

INDICADOR	CRITERIOS	Deficiente			Regular 31-40			Buena 41-60			Muy bueno 61-80			Excelente 81-100			
		05-10-15			20-25- 30-35			40-45-50-55			60-65-70-75			80-85-90-95-100			
Suficiencia	Los ítems miden los aspectos de la dimensión.																X
Claridad	Los ítems son claros, con una sintaxis adecuada.																X
Coherencia	Los ítems tienen relación con la dimensión que se está midiendo.																X
Relevancia	Los ítems son relevantes y deben ser incluidos.																X

Opinión de aplicación del instrumento o modificación de algún ítem:

Promedio de valoración: Instrumento aplicable

Lugar y fecha	DNI N°	Firma del experto informante
Lima 17 de febrero del 2025	07719552	 CESAR A. CAMPOS PERALTA ABOGADO DURADOR PROCESAL Lima 17 de febrero del 2025

1. Datos generales

Apellidos y nombres del informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre de la Dimensión Evaluada	Autor del Instrumento
Doctor en derecho Everth Gonzales Concha	Catedrático en la Universidad Sede Sapientae	Inequidad laboral	Víctor Raúl Gómez Cisneros

Título: **NECESIDAD DE UNA LEY QUE REGULE LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO PARA PROMOVER LA EQUIDAD LABORAL**

2. Aspectos a validar

INDICADOR	CRITERIOS	Deficiente	Regular 31-40			Buena 41-60			Muy bueno 61-80			Excelente 81-100		
		05-10-15	20-25	30-35		40-45	50-55		60-65	70-75		80-85	90-95	100
Suficiencia	Los ítems miden los aspectos de la dimensión.													X
Claridad	Los ítems son claros, con una sintaxis adecuada.													X
Coherencia	Los ítems tienen relación con la dimensión que se está midiendo.													X
Relevancia	Los ítems son relevantes y deben ser incluidos.													X

Opinión de aplicación del instrumento o modificación de algún ítem:

Promedio de valoración: Instrumento aplicable

Lugar y fecha	DNI N°	Firma del experto informante
Lima 02 de marzo del 2025	40195887	 Dr. EVERTH GONZALES CONCHA ABOGADO Reg. CAL. 44218 Correo: everthgonzales6@gmail.com

1. Datos generales

Apellidos y nombres del informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre de la Dimensión Evaluada	Autor del Instrumento
Doctor en derecho Luis Enrique Castillo Sinarahua	Catedrático en la Universidad Telesup	Inequidad laboral	Víctor Raúl Gómez Cisneros

Título: **NECESIDAD DE UNA LEY QUE REGULE LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO PARA PROMOVER LA EQUIDAD LABORAL**

2. Aspectos a validar

INDICADOR	CRITERIOS	Deficiente			Regular 31-40			Buena 41-60			Muy bueno 61-80			Excelente 81-100			
		05-10-15			20-25-30-35			40-45-50-55			60-65-70-75			80-85-90-95-100			
Suficiencia	Los ítems miden los aspectos de la dimensión.																X
Claridad	Los ítems son claros, con una sintaxis adecuada.																X
Coherencia	Los ítems tienen relación con la dimensión que se está midiendo.																X
Relevancia	Los ítems son relevantes y deben ser incluidos.																X

Opinión de aplicación del instrumento o modificación de algún ítem:

Promedio de valoración: Instrumento aplicable

Lugar y fecha	DNI N°	Firma del experto informante
Lima 12 de marzo del 2025	45768404	 Luis Enrique Castillo Sinarahua ABOGADO C. AL. N° 70214 Firma y sello

ANEXO 4: REGISTRO CONSOLIDAD DE RESPUESTAS DEL CUESTIONARIO DESCRIPTIVO

El presente registro consolida las respuestas obtenidas a través del cuestionario descriptivo aplicado como apoyo empírico complementario de la investigación. La información consignada no tiene finalidad estadística ni busca la validación de hipótesis o la medición de variables, sino que cumple una función ilustrativa y contextual, orientada a mostrar tendencias generales de percepción respecto de las categorías de análisis desarrolladas en el estudio.

N°	Categoría de análisis: Estabilidad laboral						Categoría de análisis: Inequidad laboral.			
	Estabilidad laboral de los trabajadores CAS			Homologación de las remuneraciones para los trabajadores CAS		Beneficios sociales para los trabajadores (CAS).	Mejor calidad de vida	Igualdad de trato en la administración pública		Estructura de beneficios equitativos, que tienen los otros regímenes laborales.
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1	4	4	4	4	5	2	5	5	4	4
2	1	5	5	1	2	5	5	4	5	2
3	5	5	4	4	5	5	1	1	1	1
4	2	2	2	1	2	1	4	4	5	5
5	3	4	4	5	5	5	2	1	2	1

6	4	5	4	2	4	4	1	2	2	1
7	1	2	1	1	2	2	5	5	5	4
8	4	4	5	5	5	5	1	1	2	2
9	2	2	3	3	5	5	4	5	4	4
10	2	1	2	1	1	1	5	5	5	5
11	5	5	5	3	4	2	4	4	5	4
12	4	5	5	2	4	5	3	5	5	2
13	4	5	4	4	5	4	1	2	5	5
14	5	5	2	2	1	2	4	4	5	4
15	4	4	4	5	5	4	2	2	5	2
16	2	3	2	5	4	5	4	3	4	4
17	3	4	4	5	5	4	2	1	1	1
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5
20	4	4	3	5	5	5	5	1	3	4
21	2	5	5	5	5	2	4	4	3	5
22	4	4	5	5	5	4	2	1	1	1
23	1	1	2	1	2	2	5	5	4	5
24	2	5	4	3	4	5	2	1	1	3
25	4	5	3	4	5	4	2	1	2	1
26	5	5	5	4	5	5	1	1	1	1
27	3	4	4	4	5	5	1	1	1	1
28	4	5	4	2	5	1	4	5	4	4
29	5	5	5	4	5	5	2	5	5	2

30	5	4	5	3	5	5	1	2	2	2
31	4	4	5	5	5	5	1	1	2	1
32	4	5	4	3	4	4	5	5	5	2
33	1	1	1	5	1	1	4	4	4	5
34	5	3	4	4	5	4	4	3	3	4
35	3	4	4	4	5	4	1	2	2	1
36	5	5	5	5	5	4	1	1	1	2
37	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2
38	5	4	4	2	2	3	3	4	2	5
39	4	5	5	5	4	5	1	2	1	1
40	4	4	4	5	4	4	1	1	1	2
41	5	2	5	2	2	2	5	4	5	5
42	5	4	4	4	4	4	2	1	2	5
43	1	1	1	2	1	1	5	4	4	4
44	5	4	5	5	5	5	2	1	1	1
45	3	3	4	4	5	5	1	1	1	1
46	4	4	4	4	5	4	2	2	2	2
47	3	2	2	3	5	2	4	5	4	4
48	3	2	5	2	2	2	4	5	4	3
49	2	5	1	2	2	3	4	5	4	4
50	5	5	5	5	5	2	2	1	1	4
51	2	1	1	1	2	1	5	4	5	4
52	3	5	5	5	4	3	3	2	2	4
53	1	1	1	1	2	2	5	5	5	4
54	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5

55	1	1	1	1	1	1	5	4	5	5
56	3	1	2	2	3	2	4	5	4	4
57	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
58	5	5	4	4	4	5	2	5	5	5
59	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4
60	4	5	4	4	4	4	2	2	3	1
61	5	5	4	5	5	4	4	4	5	2
62	5	4	5	4	5	4	4	2	5	4
63	5	4	5	2	5	4	2	2	2	5
64	1	1	2	2	2	1	5	5	4	5
65	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1
66	4	3	4	4	5	5	5	5	2	3
67	3	2	4	5	4	4	2	4	3	3
68	3	3	5	5	5	5	2	3	3	2
69	4	4	5	5	5	4	1	1	1	1
70	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4
71	4	5	5	5	5	5	1	2	1	4
72	5	4	4	5	4	4	2	4	4	5
73	35	2	5	2	4	2	4	5	5	5
74	5	5	5	5	3	2	2	5	5	4
75	5	2	2	5	2	1	5	5	5	4
76	5	2	2	5	5	2	4	4	5	5
77	4	5	5	5	4	5	1	1	2	1
78	4	5	4	4	4	5	1	5	2	3
79	5	4	5	5	5	5	1	2	2	1

80	1	1	2	1	1	1	4	5	5	5
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Prueba piloto del cuestionario descriptivo

La prueba piloto tuvo por finalidad verificar la comprensión, claridad y coherencia interna de las preguntas del cuestionario descriptivo, así como identificar posibles dificultades en su aplicación. No se realizó una validación estadística de confiabilidad ni se emplearon coeficientes cuantitativos, en atención al enfoque cualitativo dogmático de la investigación.

N°	Categoría de análisis: Estabilidad laboral						Categoría de análisis: Inequidad laboral.			
	Estabilidad laboral de los trabajadores CAS			Homologación de las remuneraciones para los trabajadores CAS		Beneficios sociales para los trabajadores (CAS).	Mejor calidad de vida	Igualdad de trato en la administración pública		Estructura de beneficios equitativos, que tienen los otros regímenes laborales.
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1	4	3	4	4	3	4	1	2	3	3
2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
3	4	4	3	5	5	4	2	1	1	1
4	1	1	2	1	2	2	5	5	4	5
5	2	3	4	3	4	3	2	1	1	3
6	4	3	3	4	3	4	2	1	2	1
7	5	5	5	4	3	3	1	1	1	1
8	3	4	4	4	5	5	1	1	1	1
9	4	3	4	2	3	1	4	3	4	4
10	5	5	5	4	5	3	2	3	3	2
11	2	1	2	1	1	1	5	5	5	5

12	3	3	3	3	4	2	4	4	5	4
13	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2
14	4	4	3	5	3	3	3	1	3	4
15	2	3	3	3	3	2	4	4	3	5
16	2	3	2	3	4	3	4	3	4	4
17	3	4	4	5	3	4	2	1	1	1
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	2	2	1	2	4	4	5	4
20	4	4	4	5	3	4	2	2	3	2

ANEXO 5. EVIDENCIAS DEL CONSENTIMIENTO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.

MARLENE A. ANGELES PAREDES

ABOGADA

CAL N° 27561

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Rudy Omar Tijero Soto
Abogado – Apoderado
Reg. CAL: 47664

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



José Luis Walter Ruiz Meza
ABOGADO
C.A. CALLAO-4053
C.A. CAÑETE 260

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada “*Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral*”.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

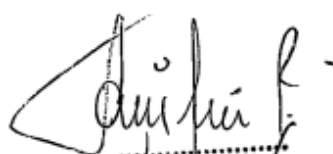
Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



AGUSTIN NCHOA RIOS
ABOGADO
Reg. C.A.L. 8257

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada “*Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral*”.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Naruy M. Cerezo Delgado
ABOGADA
ICAL N° 1924

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



JACINTO DÍAZ PULIDO
ABOGADO
REG. C.A.L. 1776

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Cesar Augusto Nugent Becerra
Abogado
C.A.L. N° 33222

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Yomar Huarca Onofre
ABOGADO
C.A.A. 11373

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.


JUAN RODOLFO ZAMORA PEDEMONTTE
REG.ICAL N° 318
ABOGADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Ysabel Urbina Augusto
ABOGADA
Reg. CAC. 4889

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.


PAMELA SARA ISABEL RAMIREZ RIVERA
ABOGADA
REG. CAL 47520

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.


MENITZA E. DIAZ URIBE
ABOGADA
Reg. CAL. N° 68863

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada “*Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral*”.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



CARLOS H. VEGA SANTAMARIA
ABOGADO
REG. C.A.L. 94307
REG. C.A.C. 5353

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Jennifer Flores Tafur
ABOGADA
CALL: 9974

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

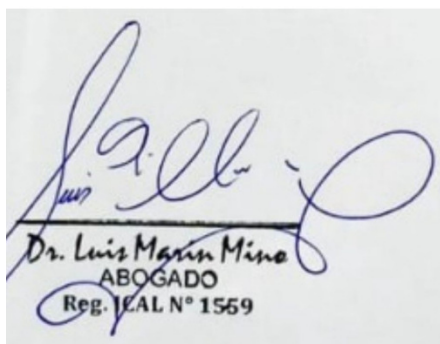
Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Dr. Luis Marín Mina
ABOGADO
Reg. I.E.A.L N° 1559

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Keyin Antonio Mantilla Díaz
ABOGADO
Reg. CALL. 9904

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

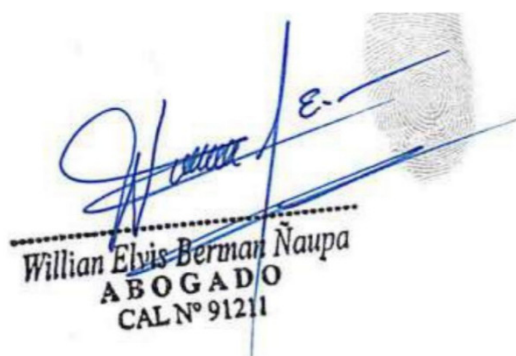
Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Willian Elvis Berman Naupa
ABOGADO
CALN° 91211

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada “*Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral*”.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Yomar Huarca Onofre
ABOGADO
C.A.A. 11373

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada “*Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral*”.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

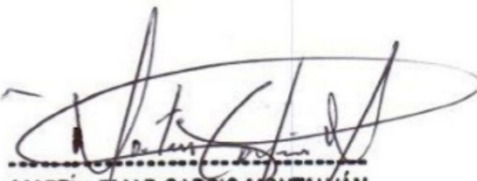
Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



MARTÍN OMAR CARPIO MONTALVÁN
ABOGADO
Reg. C.A.L. 77698

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada “*Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral*”.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



RAFAEL L. VICO CABRERA
ABOGADO
C.A.L. 30264

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada “*Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral*”.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



GINA PAOLA PÉREZ MARTÍNEZ
ABOGADA
C.A.L. 63840

Firma y sello

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Dr. EVERTH GONZALES CORCEA
ABOGADO
Reg. CAL. 44218

Correo: everthgonzales6@gmail.com
DNI N° 40195887- Tel. 40195887
Catedrático de Derecho tributario y Aduanero
Doctor en Derecho/Catedrático Universidad Sede Sapiens

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Mg. Víctor Manuel Andonaire Hernández
Registro CAL 57733
DNI. N° 16776503

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



RICHARD GALLARDO PERALTA

ABOGADO

CAL – 32712-DNI 09855619

Catedrático de derecho Procesal civil y metodología de la investigación en la
Universidad Tecnológica del Perú/ Escuela de Oficiales de la Policía Nacional

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

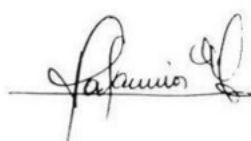
Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



.....
LIZ T. PALACIOS ESTEBAN
ABOGADO
REG. CAL. 72881

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Firma y sello

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.


ROBERTO L. MENDOZA GUZMÁN
C.A.L. N° 74545
ABOGADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.


Jeanpierre Jesus Pizarro Curioso
ABOGADO
C.A.L. N° 86985

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Alberto G. Maza Pizarro
ABOGADO
Reg. CAC N° 11596

Firma y sello

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.

Dina Zela Lázaro Flores
Abogada
Reg. CAL N° 64443

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Dra. Erika Matos Bernal - Cal: 72545

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.


Mg. Billy Chi-Way Luy Farián
ABOGADO
C.A.L. 88068
C.A.L.E. 71

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Sonny Anthony Naupa Palacios
ABOGADO
REG. CAL 74948

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

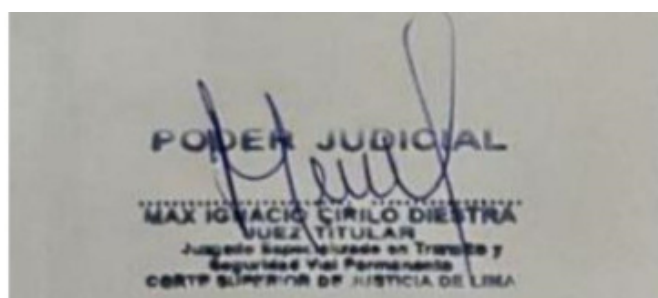
Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Juez titular: Máximo Ignacio Cirilo Diestra

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Firma y sello

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

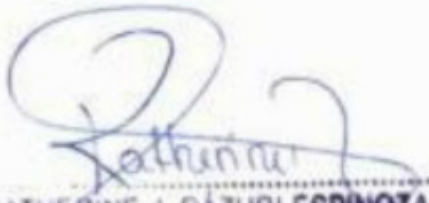
Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



KATHERINE J. RAZURI ESPINOZA
FISCAL ADJUNTA PROVINCIAL
PRIMERA FISCALÍA PROVINCIAL ESPECIALIZADA
EN DELITOS DE LAVADO DE ACTIVOS

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

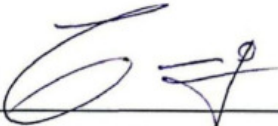
Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.


César Augusto Miranda Gálvez
Abogado
CAC: 11769

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.


FIRMA Y SELLO
Maikol Saldana Lihan
Abogado
CAL N° 53368

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

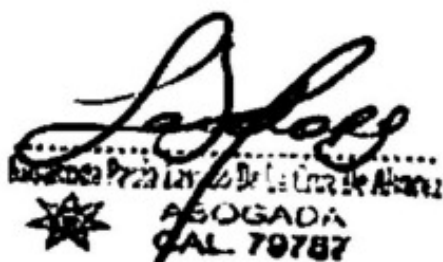
Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Rosalinda Paula Lavado De La Cruz De Álvarez

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



EDUARDO BRAULIO VERA LUJAN
ABOGADO
Reg. CAL. 36719
Firma y sello

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



VICTOR ALBERTO
ALFARO PONCE
ABOGADO
Reg. 82288

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

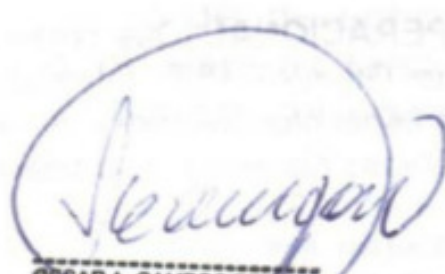
Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



CESAR A. CAMPOS PERYRA
ABOGADO
Reg. CAL N° 39470
CURADOR PROCESAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

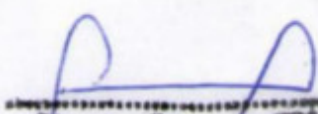
Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Rosario Martínez Rivas
ABOGADA
CAL. 45728

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.


Anthony Jhony Cruz Kaidech
ABOGADO
C.A.L. N° 76938

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Gustavo V. Rodríguez Vargas.
Caj N° 44877

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Genaro A. Reyes LL
ABOGADO
Reg. CAL 82204

Firma y sello

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



JOSÉ ALFREDO CARBONELL ROMÁN
ABOGADO
CAL. 20765

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

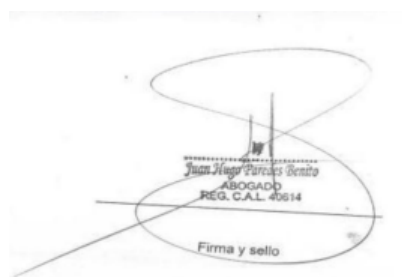
Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Firma y sello

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Edwin Tambo Choque
ABOGADO
CAL 42556

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Vicker David Minchán Vico
DNI 18226177

CAL. N° 3213

Juez Especializado Titular del Segundo Juzgado Penal Unipersonal de Huaral/
vminchan@pj.gob.pe.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Dennis Michael Vega Sotelo
Fiscal Provincial Provincial
Fiscal Provincial Corporativa
Especializada Contrata Criminalidad
Organismo de Uyacati

VEGA SOTELO DENNIS MICHAEL

CAL. N° 44696- DNI: 42283554

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



EMILIO VICENTE DAVILA CAHAZ
ABOGADO
REG. C.A.L. 38839
Firma y sello

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



ROGER S. VILLAR PINEDA
ABOGADO
CAL. 40438

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Firma y sello

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Mag. RUDY LEON ZAA

Cal Reg. 93192

DNI 43271771

Correo: ruleza2013@outlook.com

Firma y sello

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Luis E, Núñez Bringas

CAL 10285

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



DIEGO CARLO TAPIA MAZZOTTI
ABOGADO
CAL N° 63640

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Jesus Mario Villalba y fecha
ABOGADO
Reg. Cal. N° 11608

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

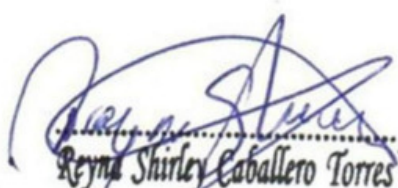
Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Reyna Shirley Caballero Torres
ABOGADA
Reg. CAL. 53122

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Isabel Violeta Cueva Rodas
ABOGADA
Reg. CAL N° 100093

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.


LUIS ALBERTO SANCHEZ RODRIGUEZ
ABOGADO
REG. CALL N°08661

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

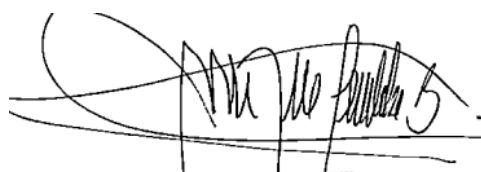
Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



DR. ENRIQUE A. LEMBECKE BARRIGA
ABOGADO
REG. CALL. N° 70

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada “*Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral*”.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Marco Antonio Borra Ramírez
ABOGADO
Reg. CAL 47590

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

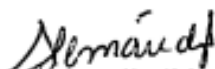
Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



 Gabriela Del C. Hernández Aspajo
 ABOGADA
 C.A.L. N° 37195

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Estudio Jurídico Noblecilla Feijoo
Juan Carlos Noblecilla Feijoo
A B O G A D O
Reg. I.C.A.T. No 043

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Rodolfo E. Ricardi Hinostroza
ABOGADO
Reg. CAL N° 07992

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



RIGOBERTO PACHECO DAVILA
ABOGADO
Reg. CAJ. 3725

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Juan Carlos Reyes Zegarra
ABOGADO
REG. CAL. 59557

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



.....
José Guillermo Protti Zavala
Abogado
C.A.L. 26218

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Dr. Oscar Fernando Sandoval Severino
REG. ICAT N° 318

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

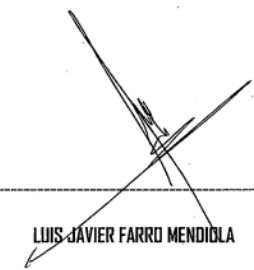
Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



LUIS JAVIER FARRO MENDIOLA
ABOGADO
Reg. CAL 20226

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

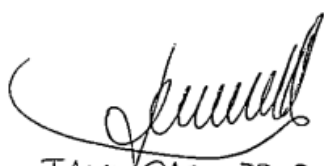
Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



JAIME CARREDO QUISPE
ABOGADO
REG. C.A.L.N. 0237

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Juan Alberto Arica Mendoza
ABOGADO
Registro N° 0497 ICAP

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

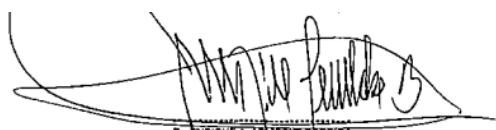
Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Dr. ENRIQUE A. LEMBOKE BARRIGA
ABOGADO
REG. CALI N° 70

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

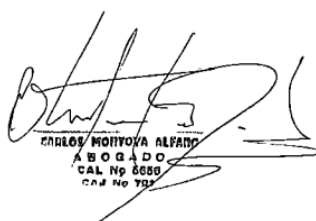
Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



CARLOS MONTAYA ALFARO
A B O G A D O
C.A.L. N° 8888
C.N.A. N° 705

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

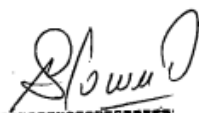
Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.


Glower Adheimir Arévalo Incas
ABOGADO
ICAP. N° 3886

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Percy F. Yauri Veramendi
C.A.J. 2355
ABOGADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

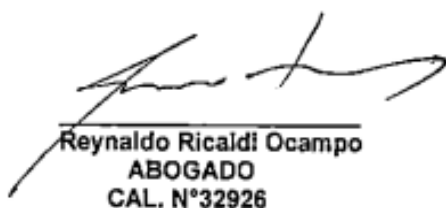
Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Reynaldo Ricaídi Ocampo
ABOGADO
CAL. N°32926

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

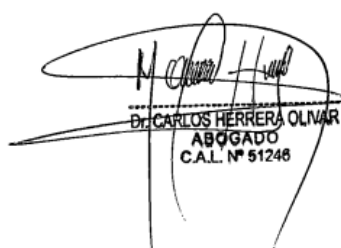
Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Dr. CARLOS HERRERA OLIVAR
ABOGADO
C.A.L. N° 51248

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en la investigación

Objetivo de la investigación: Se le invita a participar en el desarrollo de la tesis titulada *“Necesidad de una ley que regule la estabilidad laboral en el sector público para promover la equidad laboral”*.

Propósito del Estudio: El presente estudio tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-constitucional, la necesidad de una norma que regule la estabilidad laboral en el sector público, a fin de promover la equidad laboral, considerando las apreciaciones generales de profesionales vinculados al ámbito jurídico y a la administración pública.

Procedimiento: En caso de aceptar participar, se le solicitará responder un cuestionario de carácter descriptivo, elaborado con el propósito de recoger apreciaciones generales relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. La participación no implica evaluación alguna ni medición de variables.

Riesgos: La participación en el estudio no representa riesgo alguno, ya que la información solicitada se basa en la experiencia profesional del participante y no involucra datos sensibles.

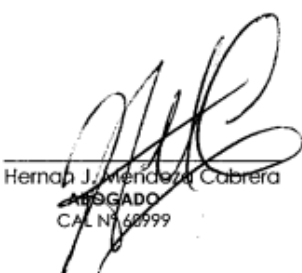
Beneficios: La participación contribuirá al desarrollo de una investigación académica orientada al análisis de un problema jurídico-social relevante, sin que ello genere beneficio económico alguno para el participante.

Costos e incentivos. La participación es voluntaria y gratuita. No se otorgarán incentivos económicos ni se generarán costos para el participante.

Confidencialidad. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos de la presente investigación.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. El participante puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.



Hernán J. Méndez Cabrera
ABOGADO
C.A.L. N° 68999