

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



TESIS

LA DISCRIMINACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES, DEL RÉGIMEN CAS. D. LEG. 1057, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN, 2023

Para optar	: El título profesional de abogado.
Autores	: Bach. Apolinario Torres Gabriela Edith Bach. Rojas Pomalima Wilfredo Ernesto
Asesor	: Mtro. Canchumanya Camargo Carlos Javier
Línea de investigación institucional	: Desarrollo humano y derechos
Área de investigación institucional	: Ciencias sociales
Fecha de inicio y de culminación	: 31-08-2023 a 17-02-2024

HUANCAYO - PERÚ

2024

HOJA DE JURADOS REVISORES

DR. POMA LAGOS LUIS ALBERTO

Decano de la Facultad de Derecho

DR. OCHOA DIAZ FELIPE EFRAIN

Docente revisor titular 1

MTRO. SOLORZANO MACETAS ROSA EVELIN

Docente revisor titular 2

MG. QUIÑONES INGA ROLY

Docente revisor titular 3

MTRO. GOMEZ ESPLANA LUIS JULIO

Docente revisor suplente

DEDICATORIA

A todas las personas que nos han alentado a seguir en nuestra vida profesional, a ello nuestra más sincera gratitud.

AGRADECIMIENTO

Deseamos expresar nuestro agradecimiento al asesor de la tesis, por haberme sugerido diferentes correcciones a la presente tesis, así como también proporcionado diferentes materiales bibliográficos para la culminación de la investigación. Agradecemos, también a todas las personas que nos han colaborado para poder recolectar la información pertinente y relacionada a la temática presente, considerando también, a las personas que han podido rellenar el instrumento de investigación, y sobre los cuales se han obtenido los resultados para la presente tesis.

CONSTANCIA DE SIMILITUD



NUEVOS TIEMPOS
NUEVOS DESAFÍOS
NUEVOS COMPROMISOS

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 00271-FDCP -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis** Titulada:

LA DISCRIMINACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES, DEL RÉGIMEN CAS. D. LEG. 1057, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN, 2023

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : BACH. APOLINARIO TORRES GABRIELA EDITH
BACH. ROJAS POMALIMA WILFREDO ERNESTO

Facultad : DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Escuela Profesional : DERECHO

Asesor(a) : MTRO. CANCHUMANYA CAMARGO CARLOS JAVIER

Fue analizado con fecha **23/08/2024** con **102** pág.; en el Software de Prevención de Plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye Citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **25** %.

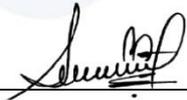
En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de Uso de Software de Prevención de Plagio Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 23 de agosto de 2024.




MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
Jefa
Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

CONTENIDO

HOJA DE JURADOS REVISORES.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
CONSTANCIA DE SIMILITUD	v
CONTENIDO	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN	xi
Capítulo I: Planteamiento del Problema.....	13
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	13
1.2. Delimitación del problema.....	14
1.2.1. Delimitación espacial.....	14
1.2.2. Delimitación temporal	15
1.2.3. Delimitación conceptual	15
1.3. Formulación del problema	15
1.3.1. Problema general	15
1.3.2. Problemas específicos.....	15
1.4. Justificación de la investigación.....	15
1.4.1. Justification Social.....	16

1.4.2. Justificación Teórica.....	16
1.4.3. Justificación Metodológica	16
1.5. Objetivos	16
1.5.1. Objetivo general	16
1.5.2. Objetivos específicos	17
Capitulo II: Marco Teórico.....	17
2.1. Antecedentes de la investigación	17
2.1.1. Nacional:.....	17
2.1.2. Internacional:.....	20
2.2. Bases teóricas o científicas.....	22
2.2.1 Discriminación.....	22
2.1.3. Derechos Laborales	34
Capítulo III: Hipótesis y Variables.....	44
3.1. Hipótesis	44
3.1.1. Hipótesis general.....	44
3.1.2. Hipótesis específicas	44
3.2. Variables	44
Capítulo IV: Metodología.....	47
4.1. Método de investigación.....	47
4.2. Tipo de investigación.....	47
4.3. Nivel de investigación	48

4.4. Diseño de investigación	48
4.5. Población y muestra.....	49
4.5.1. Población.....	49
4.5.2. Muestra.....	49
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
4.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	49
4.6.2. Instrumentos de recolección de datos.....	50
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	51
4.8. Aspectos éticos de la investigación	51
Capítulo V: Resultados.....	52
5.1. Presentación de resultados	52
5.3. Discusión de resultados.	69
CONCLUSIONES	76
RECOMENDACIONES	77
ANEXOS	80
Anexo 9: Declaración de Autoría.....	98
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	98
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	99

RESUMEN

El problema de la investigación es el siguiente: ¿de qué manera la discriminación se relaciona con los derechos laborales de los trabajadores del régimen CAS D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023?; siendo su objetivo el siguiente: explicar cómo la discriminación se relaciona con los derechos laborales de los trabajadores del régimen CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023. A nivel metodológico se ha estructurado lo siguiente: como método de investigación utilizó el método inductivo, el tipo de investigación es básico, el nivel de investigación es relacional, el diseño de la investigación es no experimental, como técnica de recopilación de datos se utilizó la encuesta; asimismo como instrumento de investigación se empleó el cuestionario, el enfoque es cuantitativo, como resultado se ha planteado que, existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis alternativa H_a y rechazar la hipótesis nula H_0 , de modo que, en efecto, la discriminación se relaciona de manera significativa y directa con los derechos laborales de los trabajadores del régimen CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023 y las conclusiones fueron las siguientes: se determinó que existe una relación significativa y directa entre la discriminación con los derechos laborales de los trabajadores del régimen CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023, al comprobarse que un el 61,76% de los encuestados indicó que se produce una restricción en el ejercicio de sus derechos, asimismo un 57% señaló que se produce una exclusión de beneficios sociales, como también una diferenciación salarial injustificada y una diferenciación de trato injustificada por razones políticas.

Palabras claves: Discriminación en el régimen CAS 1057, Derecho Laborales, Discriminación ante la Ley, Discriminación de Igualdad de Trato, Discriminación de Igualdad de Oportunidades.

ABSTRACT

The research problem is the following: in what way is discrimination related to the labor rights of workers under the CAS D. Leg regime. 1057 of the Provincial Municipality of Concepción in the year 2023; Its objective is the following: to explain how discrimination is related to the labor rights of workers in the CAS regime. D. Leg. 1057 of the Provincial Municipality of Concepción in the year 2023. At the methodological level, the following has been structured: as a research method, the inductive method was used, the type of research is basic, the level of research is relational, the research design is non-experimental, the survey was used as a data collection technique; Likewise, the questionnaire was used as a research instrument, the approach is quantitative, as a result it has been proposed that there is sufficient statistical evidence to accept the alternative hypothesis H_a and reject the null hypothesis H_o , so that, in effect, discrimination is related significantly and directly with the labor rights of CAS regime workers. D. Leg. 1057 of the Provincial Municipality of Concepción in 2023 and the conclusions were the following: it was determined that there is a significant and direct relationship between discrimination and the labor rights of workers in the CAS regime. D. Leg. 1057 of the Provincial Municipality of Concepción in the year 2023, when it was found that 61.76% of those surveyed indicated that there is a restriction in the exercise of their rights, likewise 57% indicated that there is an exclusion from social benefits. , as well as unjustified wage differentiation and unjustified treatment differentiation for political reasons.

Keywords: Discrimination in the CAS 1057 regime, Labor Law, Discrimination before the Law, Equal Treatment Discrimination, Equal Opportunity Discrimination.

INTRODUCCIÓN

La discriminación en la legislación laboral ha sido un problema persistente a lo largo de la historia, que ha afectado a varios grupos marginados y perpetuado las desigualdades en el lugar de trabajo. La presente investigación profundizará en el contexto histórico de la discriminación en la legislación laboral, explorará el estado actual de las prácticas discriminatorias y propondrá estrategias para abordar y combatir tales injusticias.

La discriminación en la legislación laboral tiene una historia profundamente arraigada, con varios casos de prácticas discriminatorias dirigidas a grupos específicos en función de características como raza, género o nacionalidad. A lo largo de diferentes períodos, los grupos marginados han sido sometidos a un trato injusto en el lugar de trabajo, lo que ha dado lugar a oportunidades laborales limitadas, salarios más bajos y barreras para el avance profesional. Por ejemplo, en los Estados Unidos durante la era de Jim Crow, las leyes y prácticas discriminatorias impedían a los afroamericanos acceder a igualdad de oportunidades laborales y participar plenamente en la fuerza laboral. De manera similar, las mujeres se han enfrentado a una discriminación sistémica en las leyes laborales, incluida una remuneración desigual por un trabajo igual y un acceso limitado a puestos de liderazgo. Estos ejemplos históricos resaltan el impacto perjudicial de las leyes laborales discriminatorias en los grupos marginados, perpetuando ciclos de desigualdad y exclusión.

Como objetivo de la investigación se ha planteado el siguiente: explicar cómo la discriminación se relaciona con los derechos laborales de los trabajadores del régimen CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023.

En cuanto a la distribución de los capítulos de la investigación, estos se han desarrollado en función a los siguientes aspectos y elementos:

El primer capítulo cuyo título es Planteamiento del problema, en donde se han realizado diferentes componentes vinculados a cómo se aborda la situación y

realidad problemática del estudio, así como también se ha considerado a la justificación, delimitación y también los objetivos de este.

El segundo capítulo cuyo título es Marco Teórico, en donde se pueden advertir los desarrollos doctrinarios y jurisprudenciales de la investigación, siendo relevantes los antecedentes, bases teóricas y la definición conceptual.

El tercer capítulo titulado Hipótesis, en donde se puede advertir la presencia de determinados componentes como la hipótesis general, específicas, así como las variables de estudio identificadas y el respectivo cuadro de operacionalización.

El cuarto capítulo titulado Metodología, en donde se han advertido diferentes componentes relacionados al método general, tipo, nivel, entre otros aspectos elementales, como también haber identificado el instrumento de investigación seleccionado.

El quinto capítulo cuyo título es Resultados de la investigación, se han realizado diferentes aspectos vinculados a la propia presentación de estos, contrastación y su respectiva discusión.

En el epílogo de la investigación, se han desarrollado los aspectos vinculados a los principales anexos, que según se detallan, están acorde a los criterios metodológicos exigidos según el instrumento de investigación.

LOS AUTORES.

Capítulo I: Planteamiento del Problema

1.1. Descripción de la realidad problemática

Según el Informe de Adjuntía Nro. 008-2023-DP/ADHPD (2013), La defensoría del Pueblo, observa que la discriminación forma parte de la vulneración a los derechos humanos y que efectivamente ellos resuelven denuncias sobre diferentes tipos de discriminación, pues es un problema social con arraigo legal, dentro de nuestro contexto y sobre todo en los ámbitos del sistema judicial y en las entidades públicas tales la Municipalidad Provincial de Concepción, se observa una problemática latente pues existen criterios sospechosos de discriminación los cuales efectúan distinciones entre los individuos; es decir, se presume su inconstitucionalidad por existir un alto grado de probabilidad de discriminación injusta en las celebraciones de los contratos CAS D. Leg.1057 y dentro de los procesos judiciales.

En la actualidad, la discriminación en la legislación laboral continúa manifestándose de diversas formas, a pesar de los avances en los derechos civiles y las regulaciones laborales. Las leyes laborales existentes pueden perpetuar inadvertidamente prejuicios y desigualdades, lo que genera disparidades en salarios, ascensos y oportunidades laborales basadas en factores como el género, la raza o la discapacidad. Los estudios han demostrado que a las mujeres y los grupos minoritarios a menudo se les paga menos que a sus homólogos masculinos blancos por el mismo trabajo, lo que refleja una discriminación sistémica en el lugar de trabajo. Además, los casos de prácticas discriminatorias en la contratación, los ascensos y la asignación de puestos de trabajo exacerbaban aún más las desigualdades y obstaculizan la progresión profesional de las personas marginadas. Los estudios de caso de diversas industrias y regiones brindan ejemplos concretos de cómo persiste la discriminación en la legislación laboral, lo que subraya la necesidad de reformas integrales y medidas proactivas para abordar estos problemas.

Para combatir la discriminación en la legislación laboral, las organizaciones y los responsables de la formulación de políticas deben adoptar estrategias proactivas para promover la diversidad, la inclusión y la igualdad en el lugar de trabajo. La implementación de políticas sólidas de diversidad e inclusión puede ayudar a crear un ambiente de trabajo más equitativo y solidario para empleados de

diversos orígenes. Además, abogar por leyes antidiscriminatorias y mecanismos de aplicación más estrictos es crucial para responsabilizar a quienes participan en prácticas discriminatorias y garantizar el cumplimiento de normas laborales justas. Además, los programas de capacitación destinados a crear conciencia sobre los prejuicios inconscientes, promover la competencia cultural y fomentar prácticas inclusivas pueden ayudar a cambiar las culturas organizacionales hacia una mayor equidad y respeto por todos los empleados. Al combinar estas estrategias, las partes interesadas pueden trabajar para crear un panorama laboral más justo e inclusivo que defienda los derechos y la dignidad de todos los trabajadores.

De esta forma, la discriminación en la legislación laboral sigue siendo un problema apremiante que requiere esfuerzos concertados de varias partes interesadas para abordarlo y eliminarlo. Al comprender el contexto histórico de la discriminación en las prácticas laborales, reconocer el estado actual de las prácticas discriminatorias e implementar estrategias proactivas para promover la diversidad y la inclusión, podemos esforzarnos por lograr un lugar de trabajo más equitativo y justo para todas las personas. Es imperativo que las organizaciones, los formuladores de políticas y los defensores trabajen juntos para desafiar las normas discriminatorias, promover la igualdad y defender los derechos de todos los trabajadores en la búsqueda de una sociedad más justa e inclusiva.

Entonces en nuestra realidad vamos a encontrar el tipo de discriminación sospechosa, en la cual el legislador o en las celebraciones de los contratos CAS D. Leg. 1057, dan un tratamiento diferente a las personas y a otras entidades establecer parámetros que vulneran el derecho a la igualdad. Más allá de estas clasificaciones, creemos que el tipo de análisis realizado se puede extender a otras situaciones, aún no abordadas por la jurisprudencia y más aun dentro de las diferentes instituciones públicas.

A través de los resultados obtenidos podremos brindar el aporte de establecer parámetro de contratación sin discriminación o trato diferenciado al momento de celebrar los Contratos CAS D. Leg. 1057.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación espacial

El presente trabajo de investigación se delimitó espacialmente en la Municipalidad Provincial de Concepción.

1.2.2. Delimitación temporal

Para la presente investigación se recolectaron los datos del periodo 2023.

1.2.3. Delimitación conceptual

- Discriminación.
- Derechos Laborales.
- Discriminación ante la Ley.
- Discriminación de Igualdad de Trato.
- Discriminación de Igualdad de Oportunidades.
- Derecho a la estabilidad de empleo.
- Derecho a las licencias laborales.
- Derecho a las vacaciones.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿De qué manera la discriminación se relaciona con los derechos laborales de los trabajadores del régimen CAS D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera la discriminación se relaciona con el derecho a la estabilidad de empleo de los trabajadores del régimen CAS D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023?
- ¿De qué manera la discriminación se relaciona con los derechos de licencias laborales de los trabajadores del régimen CAS D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023?
- ¿De qué manera la discriminación se relaciona con los derechos de vacaciones de los trabajadores del régimen CAS D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023?

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justification Social

Con la presente investigación se benefició a los funcionarios públicos, obreros, trabajadores administrativos, comunidad jurídica, litigantes, estudiosos. En la sociedad actual, la discriminación contra los trabajadores sigue siendo un problema generalizado que sigue obstaculizando el progreso hacia un lugar de trabajo más equitativo e inclusivo. Se ha incidido en los diversos factores que contribuyen a la discriminación contra los trabajadores, los efectos perjudiciales que tiene en las personas y las estrategias que pueden implementarse para combatir dicha discriminación de manera efectiva.

1.4.2. Justificación Teórica

La discriminación contra los trabajadores puede deberse a varios factores, siendo las disparidades de género en el lugar de trabajo un tema destacado. Las mujeres a menudo enfrentan una remuneración desigual por un trabajo igual, oportunidades limitadas de avance profesional y estereotipos que socavan sus capacidades. Por ejemplo, los estudios han demostrado que las mujeres todavía están su representadas en puestos de liderazgo en todas las industrias, lo que indica un techo de cristal persistente que obstaculiza su crecimiento profesional. La discriminación racial en las prácticas de contratación y promoción es otro factor importante que contribuye a la discriminación en el lugar de trabajo.

1.4.3. Justificación Metodológica

En la presente investigación se elaboró un cuestionario el mismo que realizado su validez y confiabilidad servirá para futuras investigaciones que guardan relación con las variables de la presente investigación, en la que previamente se realizó la evaluación a través del juicio de expertos.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Explicar cómo la discriminación se relaciona con los derechos laborales de los trabajadores del régimen CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023.

1.5.2. Objetivos específicos

- Explicar de qué manera la discriminación se relaciona con los derechos el derecho a la estabilidad de empleo de los trabajadores del régimen CAS D. Leg 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023.
- Explicar de qué manera la discriminación se relaciona con los derechos de licencia laborales de los trabajadores del régimen CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023.
- Explicar de qué manera la discriminación se relaciona con los derechos de vacaciones de los trabajadores del régimen CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Nacional:

Rivero (2019). “El Derecho de Igualdad ante la Ley y el Reconocimiento de las religiones en la Constitución de 1993”. [Tesis Pregrado]; presento a la Universidad Nacional Federico Villareal, Lima- Perú, para optar el título profesional de abogado. La presente tesis en materia de antecedentes tiene

concordancia con la variable dependiente derecho de igualdad; en que se formuló el siguiente problema de investigación: ¿Qué relación existe entre la igualdad ante la ley y el reconocimiento de las religiones en la constitución de 1993?; objeto de la tesis: determinar la relación que existe entre la igualdad ante la ley y el reconocimiento de las religiones en la constitución de 1993. La tesis está desarrollada en un tipo de investigación es básica, con un nivel de investigación explicativo, donde se utilizó el método es exegético; mientras que las técnicas son la encuesta y cuestionario, con una población y muestra de 357 personas creyentes de diferentes religiones, mismos que nos ayudarán a seguir los pasos para llegar a obtener datos específicos para una efectiva investigación. La tesis materia de antecedentes arribó a la siguiente conclusión; donde arribó a la siguiente conclusión: “para combatir la discriminación en la legislación laboral, las organizaciones y los responsables de la formulación de políticas deben adoptar estrategias proactivas para promover la diversidad, la inclusión y la igualdad en el lugar de trabajo. La implementación de políticas sólidas de diversidad e inclusión puede ayudar a crear un ambiente de trabajo más equitativo y solidario para empleados de diversos orígenes”. (p. 36).

Rojas (2022) con su tesis titulada: “Deficiencias jurídicas en la aplicación del régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) en la Universidad Nacional de Ucayali, periodo 2021”, sustentada en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco el año 2022, de enfoque cualitativo, utilizando como instrumento de investigación la guía de entrevista, en la que su autor considera en su problemática, que existen deficiencias jurídicas actualmente, en la aplicación de las normas; en el proceso de contratación, en el cumplimiento de requisitos y en los reglamentos institucionales en la UNU, en los contratos administrativos de servicios. Como conclusiones refiere que, además, abogar por leyes antidiscriminatorias y mecanismos de aplicación más estrictos es crucial para responsabilizar a quienes participan en prácticas discriminatorias y garantizar el cumplimiento de normas laborales justas. Además, los programas de capacitación destinados a crear conciencia sobre los prejuicios inconscientes, promover la competencia cultural y fomentar prácticas inclusivas pueden ayudar a cambiar las

culturas organizacionales hacia una mayor equidad y respeto por todos los empleados.

Arriaga (2022), con su tesis titulada: “Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial Cas al personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo”, sustentada en la Universidad Nacional de Trujillo el año 2022, empleando como enfoque de investigación el de carácter cuantitativo, en su problemática indica que los efectos jurídicos que produjeron la aplicación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, son considerables, debido a que se constituyó un reconocimiento parcial de derechos laborales a favor de ellos, sin embargo, estos resultaron insuficientes. Como conclusión manifiesta que, al combinar estas estrategias, las partes interesadas pueden trabajar para crear un panorama laboral más justo e inclusivo que defienda los derechos y la dignidad de todos los trabajadores

Salgado (2021) con su trabajo titulado: “La inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios – CAS”, sustentada en la Universidad San Martín de Porres el año 2021, de enfoque cualitativo, de diseño fenomenológico, empleando como instrumento de investigación la ficha de análisis bibliográfico, en la que se citan las siguientes conclusiones: los derechos de los trabajadores son derechos humanos fundamentales que garantizan condiciones de trabajo justas y seguras, salarios adecuados y la libertad de organizarse y negociar colectivamente. En el contexto internacional, la protección de los derechos de los trabajadores está guiada por varios marcos legales y acuerdos destinados a establecer estándares mínimos para las prácticas laborales en diferentes países. Se estudió los marcos legales para proteger los derechos de los trabajadores a nivel internacional, explorará el impacto de la globalización en las prácticas laborales y discutirá los desafíos y las direcciones futuras para defender los derechos de los trabajadores a nivel mundial.

Barrera (2020) con su tesis titulada: “Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado”, sustentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú. El objetivo general fue “crear un sistema de contratación justo, que no perjudique a sus trabajadores por el tipo de contrato

suscrito” (p.85), de enfoque mixto, siendo su instrumento de investigación la ficha de análisis documental. Concluyó que, los marcos legales para proteger los derechos de los trabajadores a nivel internacional desempeñan un papel crucial a la hora de sentar las bases para prácticas laborales justas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido convenios internacionales clave sobre derechos laborales que describen principios como el derecho a la negociación colectiva, la prohibición del trabajo forzoso y la no discriminación en el empleo.

2.1.2. Internacional:

En un primer caso encontramos a Zamora (2018), el cual en su investigación intitulada: “Los derechos de igualdad y salud de las personas portadoras de VHI en la jurisprudencia constitucional ecuatoriana. Análisis de la Sentencia 016-16-SEP-CC”. [Tesis Pregrado]; presentado a la Universidad Internacional SEK –Ecuador; para optar el título de abogado. La presente tesis en materia de antecedente tiene concordancia con la variable dependiente derecho de igualdad.

La tesis descrita está desarrollada en un tipo de investigación básica, con un nivel de investigación explicativo, con un diseño de investigación no experimental, población análisis de una sentencia. La tesis materia de antecedente arribó a la siguiente conclusión; estos convenios sirven como punto de referencia para que los países alineen sus leyes y regulaciones laborales con los estándares internacionales. Sin embargo, la implementación y el cumplimiento de estos convenios varían según los países, lo que genera disparidades en la protección de los derechos de los trabajadores. Por ejemplo, mientras algunos países tienen leyes laborales sólidas que defienden los derechos de los trabajadores, otros pueden tener mecanismos de aplicación débiles que dejan a los trabajadores vulnerables a la explotación..

En un segundo caso para Mazuera (2019). “Análisis del discurso jurídico desde el concepto de derecho a la igualdad de género en el marco de la hermenéutica constitucional de la corte constitucional (1992-2006). [Tesis Posgrado]. Universidad Internacional Libre, Bogotá -Colombia. La presente tesis en materia de antecedente tiene concordancia con la variable dependiente derecho de igualdad. El diseño de la investigación teórica con un enfoque hermenéutico, utilizando el

método analítico, con un nivel de investigación explicativo, con un diseño de investigación no experimental, con una población de 64 sentencia con muestra de 64 sentencia desde los años 1992-2006. En donde la investigación arribó a las siguientes conclusiones el cual tiene conexión con la presente investigación: el impacto de la globalización en los derechos de los trabajadores ha sido tema de debate, y se han planteado preocupaciones sobre la influencia de las corporaciones multinacionales en las prácticas laborales. En la búsqueda de medidas de reducción de costos, las corporaciones multinacionales a menudo buscan explotar mano de obra barata en países en desarrollo donde las regulaciones laborales pueden ser menos estrictas. Esta práctica no sólo socava los derechos de los trabajadores sino que también perpetúa un ciclo de pobreza y desigualdad.

Marrache (2023) con su tesis titulada: “La estabilidad laboral del sector público ecuatoriano y sus consecuencias en el cumplimiento de las indemnizaciones laborales”, sustentada en la Universidad Técnica de Babahoyo en el Ecuador, para optar el título profesional de abogado, siendo su enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, siendo su instrumento el cuestionario, mencionándose las siguientes conclusiones: esta práctica no sólo socava los derechos de los trabajadores sino que también perpetúa un ciclo de pobreza y desigualdad. Además, los acuerdos comerciales internacionales, si bien promueven el crecimiento económico, pueden debilitar inadvertidamente las normas laborales en favor de la liberalización del comercio. Por ejemplo, los acuerdos comerciales que priorizan el acceso a los mercados y la protección de las inversiones pueden limitar la capacidad de los países para hacer cumplir las leyes laborales que protegen los derechos de los trabajadores.

Santa Cruz (2022) con su tesis titulada: “La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra constitución de la república y el código del trabajo vigente.”, sustentada en la Universidad Central del Ecuador, para optar el título profesional de abogado, de enfoque mixto, siendo su instrumento de investigación el cuestionario, de diseño transversal, en la que se arriban a las siguientes conclusiones: como resultado, es necesario equilibrar los intereses económicos con la protección de los derechos de los trabajadores para garantizar que la globalización beneficie a todas las partes interesadas..

Valverde (2022) con su tesis intitulada: “Violación de la estabilidad laboral consagrado en el art. 171 del Código de Trabajo”, sustentada en la Universidad Técnica de Cotopaxi de Ecuador el año 2022, para optar el título profesional de abogado, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, siendo su instrumento de investigación el cuestionario, referenciándose las siguientes investigaciones: los desafíos y las direcciones futuras para defender los derechos de los trabajadores a nivel mundial requieren un enfoque multifacético para abordar las cuestiones emergentes y fortalecer los mecanismos de aplicación. El auge de la economía colaborativa y los acuerdos laborales no tradicionales ha desdibujado las líneas entre las relaciones laborales tradicionales, lo que ha generado preocupaciones sobre la seguridad laboral y la protección social de los trabajadores.

2.2. Bases teóricas o científicas

2.2.1 Discriminación

La discriminación tiene historia, pero la lucha contra ella también. Entre los años 1955 y 1968 la discriminación profundamente enraizada en los ámbitos de la educación, vivienda, empleo, transporte y servicios públicos en los Estados Unidos de Norteamérica empezaría a cambiar (Vigo, 2020.). El 1 de diciembre de 1955, Rosa Parks en Montgomery se negó a levantarse y dar paso a los blancos en un autobús público. Fue arrestada y juzgada. Un boicot a los autobuses públicos ponía en marcha el movimiento a favor de los derechos civiles de los afroamericanos. La Asociación Nacional para el Avance de la Gente de Color (NAACP) demandó y el 13 de noviembre de 1956, el Tribunal Supremo confirmó que la segregación racial era inconstitucional y que la segregación en los autobuses debía ser abolida. En junio de 1963, el presidente John F. Kennedy presentó un proyecto de ley en el Congreso para abolir la discriminación racial en todo el país.

La discriminación es un problema generalizado que continúa afectando a las sociedades de todo el mundo y socavando los principios de igualdad y dignidad humana. En el contexto internacional, la prohibición de la discriminación está consagrada en diversos marcos legales destinados a defender los derechos humanos fundamentales. Se contextualizan los mecanismos legales para prohibir la discriminación a nivel mundial, los desafíos para hacer cumplir estas prohibiciones

y el impacto de la globalización en la lucha contra la discriminación a escala internacional.

La base para prohibir la discriminación a escala global se encuentra en los tratados y convenciones internacionales de derechos humanos. Tratados como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer establecen el marco para proteger a las personas de la discriminación por motivos de raza, género, religión y otras características protegidas. Estos tratados contienen artículos y disposiciones clave que abordan específicamente la prohibición de la discriminación, como el artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, que establece que toda persona tiene todos los derechos y libertades sin distinción de ningún tipo. Además, los mecanismos legales para abordar la discriminación a nivel mundial varían, desde los mecanismos de aplicación de órganos regionales de derechos humanos como el Tribunal Europeo de Derechos Humanos hasta los procesos de presentación de informes y revisión de órganos de tratados como el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial. Estos mecanismos desempeñan un papel crucial a la hora de responsabilizar a los Estados por sus obligaciones de prevenir y combatir la discriminación.

A pesar de la existencia de marcos legales sólidos, hacer cumplir la prohibición de la discriminación a nivel internacional enfrenta desafíos importantes. Un obstáculo importante es la falta de aceptación y ratificación universal de los tratados de derechos humanos, ya que algunos países no han ratificado convenciones clave o han hecho reservas que debilitan sus obligaciones. Este enfoque fragmentado socava la eficacia de los esfuerzos globales para combatir la discriminación. Además, las cuestiones relacionadas con la implementación y el seguimiento de las medidas contra la discriminación plantean desafíos para su aplicación. La insuficiencia de recursos, capacidad y voluntad política en algunos países obstaculiza la implementación efectiva de políticas de no discriminación. Además, las barreras políticas y culturales pueden impedir la aplicación de los principios de no discriminación, ya que algunos gobiernos

priorizan los intereses nacionales sobre las normas internacionales de derechos humanos.

La globalización ha tenido un profundo impacto en los esfuerzos por combatir la discriminación a escala internacional. Por un lado, la globalización ha facilitado el intercambio de ideas, recursos y mejores prácticas para abordar la discriminación, lo que ha llevado a una mayor conciencia y colaboración entre países y organizaciones. Sin embargo, la globalización también ha complicado la lucha contra la discriminación al crear nuevas formas de discriminación y exacerbar las desigualdades existentes. Las cuestiones de discriminación transnacional, como las relacionadas con la migración y el trabajo, se han vuelto más prominentes en la era de la globalización. Los migrantes y trabajadores a menudo enfrentan discriminación basada en su nacionalidad, etnia o estatus socioeconómico, lo que pone de relieve la naturaleza interconectada de la discriminación en un mundo globalizado. A pesar de estos desafíos, ha habido estrategias y colaboraciones exitosas para promover la no discriminación a nivel mundial. Por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo ha trabajado con gobiernos y empleadores para combatir la discriminación en el lugar de trabajo y promover la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores.

La prohibición de la discriminación en el contexto internacional es una cuestión compleja y multifacética que requiere un esfuerzo concertado de los gobiernos, la sociedad civil y las organizaciones internacionales. Si bien los marcos legales proporcionan la base para prohibir la discriminación a nivel mundial, los desafíos en su aplicación y el impacto de la globalización presentan obstáculos para lograr una verdadera igualdad y no discriminación. Al abordar estos desafíos y aprovechar las oportunidades que presenta la globalización, la comunidad internacional puede trabajar por un mundo más inclusivo y equitativo para todos.

Los desafíos y las direcciones futuras para defender los derechos de los trabajadores a nivel mundial requieren un enfoque multifacético para abordar las cuestiones emergentes y fortalecer los mecanismos de aplicación. El auge de la economía colaborativa y los acuerdos laborales no tradicionales ha desdibujado las líneas entre las relaciones laborales tradicionales, lo que ha generado

preocupaciones sobre la seguridad laboral y la protección social de los trabajadores. En respuesta, existe una necesidad creciente de marcos regulatorios que se adapten a la naturaleza cambiante del trabajo y proporcionen salvaguardias adecuadas para los trabajadores con empleos atípicos. Además, es esencial contar con mejores mecanismos de aplicación de las normas laborales internacionales para que los gobiernos y las empresas rindan cuentas de la defensa de los derechos de los trabajadores. Esto puede implicar mejorar los mecanismos de seguimiento y cumplimiento, así como promover la transparencia y la rendición de cuentas en las cadenas de suministro. En el futuro, las alianzas globales y la colaboración transfronteriza son clave para promover los derechos de los trabajadores a escala global, ya que ningún país o entidad puede abordar estos desafíos por sí solo. Al trabajar juntos, las partes interesadas pueden abogar por prácticas laborales justas y crear un futuro más equitativo y sostenible para los trabajadores de todo el mundo.

En conclusión, los derechos de los trabajadores en el contexto internacional están moldeados por marcos legales, influenciados por la globalización y enfrentan diversos desafíos que requieren una acción colectiva para abordarlos. Al defender las normas laborales internacionales, equilibrar los intereses económicos con los derechos de los trabajadores y fomentar alianzas globales, las partes interesadas pueden trabajar por un futuro en el que todos los trabajadores sean tratados con dignidad y respeto. En última instancia, la protección de los derechos de los trabajadores no es sólo un imperativo moral sino también una piedra angular del desarrollo sostenible e inclusivo a escala global.

La Constitución en el art. 2.2 (segunda frase) ha acogido diversas características prohibidas a las cuales ahora nos referiremos.

A. Discriminación por origen

La discriminación basada en el origen es un problema generalizado que continúa afectando a las personas en diversos aspectos de sus vidas. Este ensayo profundiza en las diferentes formas de discriminación por origen, explora el impacto que tiene en las personas y discute estrategias para combatir este tipo de discriminación.

Las formas de discriminación basadas en el origen pueden manifestarse de diversas maneras, incluida la discriminación jurídica, social y económica. La discriminación legal es evidente en políticas y leyes que discriminan explícita o implícitamente a las personas en función de su origen. Por ejemplo, las leyes de inmigración que favorecen a individuos de ciertos países sobre otros pueden perpetuar un trato desigual basado en el origen nacional. La discriminación social, por otra parte, implica actitudes y comportamientos prejuiciosos hacia personas de orígenes específicos. Esto puede conducir a exclusión, estereotipos y micro agresiones que afectan el sentido de pertenencia y aceptación en la sociedad. Además, la discriminación económica da como resultado un acceso desigual a oportunidades y recursos según el origen. Por ejemplo, los estudios han demostrado que las personas con nombres que suenan extranjeros tienen menos probabilidades de ser llamadas a entrevistas de trabajo, lo que pone de relieve las barreras sistémicas que existen en la fuerza laboral.

El impacto de la discriminación basada en el origen es profundo y multifacético y afecta el bienestar psicológico, la estabilidad económica y la integración social de las personas. Psicológicamente, la discriminación basada en el origen puede generar sentimientos de inferioridad, dudas y aislamiento. Las personas que enfrentan prejuicios y prejuicios constantes pueden internalizar estas percepciones negativas, lo que lleva a una disminución del sentido de autoestima. Además, las consecuencias económicas de la discriminación pueden ser graves, con oportunidades laborales limitadas, salarios más bajos e inestabilidad financiera como resultados comunes. Los estudios han demostrado que las personas de orígenes marginados a menudo enfrentan brechas salariales y barreras para el avance profesional, lo que perpetúa ciclos de pobreza y desigualdad. Socialmente, la discriminación basada en el origen puede conducir a la exclusión social, lo que dificulta que las personas establezcan relaciones, accedan a servicios y participen en actividades comunitarias. Esta exclusión puede exacerbar aún más los sentimientos de aislamiento y alienación, obstaculizando la cohesión y la unidad sociales.

B) Discriminación por "raza":

Para combatir la discriminación basada en el origen, es necesario un enfoque multifacético que incluya estrategias legales, educativas y comunitarias. Las medidas legales desempeñan un papel crucial a la hora de abordar la discriminación mediante la implementación de leyes y políticas antidiscriminatorias que protejan a las personas de la discriminación basada en el origen. Por ejemplo, las políticas de acción afirmativa pueden ayudar a nivelar las condiciones para los grupos marginados en educación y empleo. La educación y la sensibilización también son esenciales para promover la diversidad, la inclusión y la sensibilidad cultural. Al educar al público sobre los efectos nocivos de la discriminación y fomentar la empatía y la comprensión, la sociedad puede trabajar para crear un entorno más inclusivo y equitativo para todos. Además, la participación comunitaria desempeña un papel vital en la lucha contra la discriminación al fomentar el diálogo, la comprensión y la solidaridad entre personas de diferentes orígenes. A través de iniciativas comunitarias, como programas de intercambio cultural y diálogos intergrupales, las personas pueden salvar diferencias, construir conexiones y desafiar estereotipos, creando en última instancia una sociedad más cohesiva y armoniosa.

En conclusión, la discriminación por origen es una cuestión compleja que permea diversos aspectos de la sociedad. Al comprender las diferentes formas de discriminación, reconocer su impacto en las personas e implementar estrategias para combatirla, podemos trabajar para construir una sociedad más inclusiva y equitativa para todos. Es imperativo que los individuos, las comunidades y los formuladores de políticas se unan para abordar las causas fundamentales de la discriminación basada en el origen y crear un futuro donde se celebre la diversidad y se erradique la discriminación.

C. Discriminación por sexo:

La discriminación basada en el sexo sigue siendo un problema generalizado en la sociedad, con consecuencias de gran alcance para individuos, comunidades y naciones enteras. Se incidió en el impacto de la discriminación basada en el sexo en los individuos, profundizará en los factores sistémicos que contribuyen a la discriminación basada en el género y explorará estrategias para combatir este

fenómeno. Al examinar los efectos psicológicos, económicos y sociales de la discriminación de género, comprender las raíces históricas y las normas culturales que perpetúan el sexismo y proponer soluciones como la educación, las reformas políticas y la promoción, este ensayo tiene como objetivo proporcionar un análisis integral de este tema crítico.

La discriminación basada en el sexo tiene efectos profundos en las personas y moldea sus experiencias y oportunidades en diversos aspectos de la vida. Psicológicamente, la discriminación de género puede provocar sentimientos de insuficiencia, baja autoestima y problemas de salud mental entre quienes son objeto de ella. Por ejemplo, las mujeres que enfrentan prejuicios de género en el lugar de trabajo pueden sufrir el síndrome del impostor, dudando constantemente de sus capacidades y calificaciones debido a los estereotipos sociales. Además, las consecuencias económicas de la discriminación por motivos de género son importantes: las mujeres a menudo enfrentan salarios desiguales, oportunidades limitadas de avance profesional e inseguridad financiera como resultado del sexismo sistémico. Esto no sólo perjudica a las personas, sino que también perpetúa desigualdades económicas más amplias. Socialmente, el sexismo y los prejuicios de género contribuyen al refuerzo de estereotipos y actitudes nocivas, arraigando aún más las prácticas discriminatorias en las comunidades e instituciones.

Las raíces de la discriminación basada en el sexo se remontan a las desigualdades históricas que han dado forma a las normas sociales y las estructuras de poder. Desde el acceso desigual a la educación y las oportunidades de empleo hasta los derechos y la autonomía limitados de las mujeres, las injusticias históricas han sentado las bases de la discriminación de género contemporánea. Las normas y estereotipos culturales desempeñan un papel fundamental en la perpetuación del sexismo, ya que las creencias tradicionales sobre los roles y expectativas de género siguen influyendo en las percepciones y los comportamientos. Además, las lagunas legislativas y políticas contribuyen a la persistencia de la discriminación por motivos de género al no abordar adecuadamente cuestiones como la equidad salarial, el acoso laboral y la violencia de género. Sin marcos legales integrales que protejan contra la discriminación sexual, las personas siguen siendo vulnerables a prejuicios e injusticias sistémicos.

Para combatir la discriminación basada en el sexo, se necesitan estrategias multifacéticas para abordar la compleja interacción de factores que perpetúan la desigualdad de género. Las iniciativas de educación y sensibilización desempeñan un papel crucial a la hora de desafiar los estereotipos, promover la igualdad de género y empoderar a las personas para reconocer y resistir la discriminación. En los lugares de trabajo y las instituciones, la implementación de políticas sensibles al género, como programas de diversidad e inclusión y medidas de igualdad de oportunidades, puede ayudar a crear entornos más equitativos para todas las personas. La promoción de reformas legales es esencial para garantizar que las leyes protejan contra la discriminación sexual y responsabilicen a los perpetradores por sus acciones. Al combinar estos enfoques, las sociedades pueden trabajar para dismantelar las barreras sistémicas y fomentar un futuro más inclusivo y equitativo para todas las personas, independientemente de su género.

En conclusión, la discriminación basada en el sexo tiene implicaciones de gran alcance para las personas y las comunidades, pues perpetúa la desigualdad y obstaculiza el progreso hacia la igualdad de género. Al comprender el impacto de la discriminación de género en las personas, abordar los factores sistémicos que contribuyen al sexismo e implementar estrategias para combatir la discriminación, las sociedades pueden avanzar hacia un futuro más justo e inclusivo. Es imperativo que las personas, las instituciones y los formuladores de políticas trabajen juntos para desafiar las prácticas discriminatorias, promover la igualdad de género y crear un mundo donde todas las personas sean valoradas y respetadas, independientemente de su sexo.

2.1.2.1. Discriminación ante la Ley

La discriminación en los sistemas legales es un problema generalizado que tiene profundas raíces históricas y continúa afectando a los grupos marginados en todo el mundo. Se inició en los diversos aspectos de la discriminación ante la ley, incluido el contexto histórico de las leyes discriminatorias, la aplicación de dichas leyes y las implicaciones de esta discriminación en la sociedad. Al examinar el impacto de las leyes discriminatorias, los sesgos en las prácticas de aplicación de la ley y la desigualdad social perpetuada por estas prácticas, podemos comprender

mejor la necesidad de reformas y la importancia de combatir la discriminación dentro de los sistemas legales.

Las leyes discriminatorias tienen una larga historia de apuntar a grupos específicos por motivos de raza, etnia, género, religión u otras características. A lo largo de la historia, muchas sociedades han implementado leyes que oprimen sistemáticamente a ciertas poblaciones, negándoles la igualdad de derechos y oportunidades.

La aplicación de leyes discriminatorias exacerba aún más los desafíos que enfrentan las poblaciones vulnerables. Las prácticas de aplicación de la ley a menudo reflejan prejuicios sociales, lo que lleva a que ciertos grupos sean objeto de ataques y perfiles desproporcionados. Por ejemplo, los estudios han demostrado que las comunidades minoritarias tienen más probabilidades de ser sometidas a un trato más severo por parte de las fuerzas del orden, lo que contribuye a mayores tasas de encarcelamiento e injusticia sistémica. Los esfuerzos para desafiar estas prácticas discriminatorias a través de medios legales han tenido diversos grados de éxito, y algunas reformas han llevado a cambios positivos en políticas y procedimientos.

Las implicaciones de la discriminación ante la ley son de gran alcance y contribuyen a la perpetuación de la desigualdad social y la violación de los derechos humanos fundamentales. Al defender leyes discriminatorias, los sistemas legales no sólo no protegen los derechos de todos los individuos, sino que también contribuyen activamente a la marginación de ciertos grupos. Esto perpetúa un ciclo de desigualdad que obstaculiza el progreso social y socava los principios de justicia e igualdad. Para combatir la discriminación en los sistemas legales, es esencial abogar por reformas integrales que aborden las causas profundas de los prejuicios y los prejuicios, promoviendo una sociedad más justa y equitativa para todos.

De esta forma, la discriminación ante la ley tiene profundos efectos en la sociedad, perpetuando la desigualdad social y violando los derechos humanos fundamentales. Al comprender el contexto histórico de las leyes discriminatorias, los sesgos en las prácticas de aplicación de la ley y las implicaciones de dicha discriminación, podemos trabajar hacia una reforma significativa y combatir la

discriminación dentro de los sistemas legales. Es imperativo que sigamos abogando por la justicia y la igualdad para todos los individuos, desafiando las prácticas discriminatorias y promoviendo una sociedad más inclusiva y equitativa.

2.1.2.2. *Discriminación de Igualdad de Trato*

La discriminación por igualdad de trato es un problema generalizado que continúa afectando a las personas en diversos aspectos de sus vidas, desde la educación y el empleo hasta las interacciones sociales. Esta forma de discriminación ocurre cuando las personas reciben un trato injusto o desigual en función de sus características protegidas, como raza, género, edad o discapacidad. Se han considerado las diferentes formas de discriminación por igualdad de trato, discutiremos su impacto en los individuos y la sociedad y propondremos estrategias para abordar y combatir este problema de manera efectiva.

La discriminación por igualdad de trato puede manifestarse de diferentes formas, incluida la discriminación directa, la discriminación indirecta y el acoso. La discriminación directa ocurre cuando las personas reciben un trato menos favorable debido a sus características protegidas. Por ejemplo, el rechazo de un solicitante de empleo únicamente por su género u origen étnico. La discriminación indirecta, por otro lado, ocurre cuando políticas o prácticas aparentemente neutrales perjudican desproporcionadamente a personas con ciertas características protegidas. Un ejemplo de esto sería una política de código de vestimenta que discrimina indirectamente a las personas que usan tocados religiosos. Además, el acoso puede crear un ambiente hostil al atacar a personas en función de sus características protegidas, como hacer comentarios despectivos o bromas sobre la discapacidad u orientación sexual de alguien.

El impacto de la discriminación por igualdad de trato se extiende más allá de las consecuencias inmediatas para las personas objeto de tales prácticas discriminatorias. Psicológicamente, la discriminación puede provocar sentimientos de alienación, baja autoestima y aumento del estrés y la ansiedad entre las víctimas. Además, la perpetuación de prácticas discriminatorias socava los esfuerzos por promover la diversidad y la inclusión en entornos sociales y profesionales. Al excluir o marginar a ciertos grupos en función de sus características protegidas, las

organizaciones y comunidades pierden las valiosas contribuciones y perspectivas que aporta la diversidad. Desde un punto de vista legal y ético, no abordar y combatir la discriminación por igualdad de trato perpetúa las desigualdades sistémicas y viola los principios fundamentales de derechos humanos.

Para abordar y combatir eficazmente la discriminación por igualdad de trato, se deben tomar medidas proactivas a nivel individual, organizacional y social. La implementación de políticas antidiscriminatorias y la provisión de programas de capacitación pueden crear conciencia y educar a las personas sobre los efectos nocivos de la discriminación. Promover la diversidad y la inclusión a través de campañas e iniciativas de concientización puede ayudar a crear un ambiente más inclusivo y acogedor para todos. Además, hacer cumplir los marcos legales y responsabilizar a las personas y organizaciones por comportamientos discriminatorios son pasos cruciales para garantizar que no se tolere ninguna forma de discriminación por igualdad de trato. Al adoptar un enfoque multifacético para abordar esta cuestión, podemos trabajar para crear una sociedad más equitativa y justa para todos los individuos.

En tal contexto, la discriminación por igualdad de trato plantea desafíos importantes para los individuos y la sociedad en su conjunto. Al comprender las diferentes formas de discriminación, reconocer su impacto e implementar estrategias para abordarla y combatirla, podemos avanzar hacia un futuro más inclusivo y equitativo. Es imperativo que las personas, las organizaciones y los formuladores de políticas trabajen juntos para crear una sociedad donde todos sean tratados con dignidad y respeto, independientemente de sus características protegidas.

2.1.2.3. *Discriminación de Igualdad de Oportunidades*

La discriminación por igualdad de oportunidades se refiere a la práctica de discriminar a personas o grupos basándose en factores como raza, género, edad o religión, incluso cuando las políticas aparentemente promueven la igualdad de trato. Se ha incidido en la definición y la evolución histórica de las leyes de discriminación por igualdad de oportunidades, examinará su impacto en los grupos

marginados de la fuerza laboral y explorará estrategias para abordar este problema generalizado.

La discriminación por igualdad de oportunidades tiene sus raíces en el movimiento de derechos civiles de la década de 1960, cuando se promulgaron leyes para garantizar la justicia y la igualdad en el lugar de trabajo. Sin embargo, a pesar de estas protecciones legales, aún persisten prejuicios sistémicos y formas sutiles de discriminación. Los debates actuales sobre la discriminación por igualdad de oportunidades a menudo se centran en la eficacia de las leyes existentes y la necesidad de nuevas reformas para abordar nuevos desafíos, como el sesgo algorítmico en las prácticas de contratación.

El impacto de la discriminación por igualdad de oportunidades se extiende más allá de las experiencias individuales para dar forma a la composición y la dinámica de la fuerza laboral. Los grupos marginados, como las mujeres y las personas de color, a menudo enfrentan barreras para avanzar profesionalmente y están subrepresentados en puestos de liderazgo. Esto no sólo limita sus oportunidades económicas, sino que también perpetúa la falta de diversidad dentro de las organizaciones. Además, la desigualdad de oportunidades en el empleo puede conducir a una reducción de la productividad y la innovación, ya que una fuerza laboral homogénea puede carecer de las diversas perspectivas y experiencias necesarias para la resolución creativa de problemas. Las investigaciones han demostrado que las empresas con equipos de liderazgo diversos superan a sus contrapartes en términos de rentabilidad financiera, lo que subraya el argumento comercial para abordar la discriminación por igualdad de oportunidades.

Para combatir la discriminación por igualdad de oportunidades, las organizaciones pueden implementar una variedad de estrategias destinadas a fomentar un lugar de trabajo más inclusivo y equitativo. Las políticas de acción afirmativa, que implican esfuerzos proactivos para reclutar y promover a personas de grupos subrepresentados, pueden ayudar a abordar las disparidades históricas en las oportunidades de empleo. Además, los programas de formación centrados en la diversidad y la inclusión pueden crear conciencia sobre los prejuicios inconscientes y promover una cultura de respeto y aceptación dentro de la

organización. Además, es esencial contar con marcos legales y mecanismos de aplicación sólidos para responsabilizar a los perpetradores de discriminación y garantizar el cumplimiento de las leyes contra la discriminación. Por ejemplo, la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos investiga denuncias de discriminación en el lugar de trabajo y emprende acciones legales contra los infractores, lo que sirve como elemento disuasivo contra las prácticas discriminatorias.

En conclusión, la discriminación por igualdad de oportunidades sigue siendo un tema apremiante en la sociedad actual, a pesar de los avances logrados en la promulgación de leyes contra la discriminación. Al comprender el contexto histórico, examinar el impacto en los grupos marginados e implementar estrategias efectivas para abordar la discriminación, las organizaciones pueden trabajar para crear un lugar de trabajo más equitativo e inclusivo para todas las personas. Es imperativo que las partes interesadas en todos los niveles participen activamente en los esfuerzos para combatir la discriminación y promover la igualdad de oportunidades para todos.

2.1.3. Derechos Laborales

Los derechos del trabajador o derechos laborales “son un conjunto de obligaciones que debe cumplir el empleador y que están reguladas por una serie de normas y leyes del estado peruano. En el Perú, las instituciones encargadas de velar por los derechos que le corresponden al trabajador son el Ministerio de Trabajo, la Superintendencia de Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y el Poder Judicial a través de los juzgados laborales y otras salas” De la Cueva (1998, p. 90).

Los derechos laborales son un aspecto crucial para garantizar condiciones laborales justas y equitativas para las personas en cualquier sociedad. En Perú, el marco legal que rodea los derechos laborales juega un papel importante en la salvaguardia de los derechos de los trabajadores. Se incide en las complejidades de los derechos laborales en el sistema legal peruano, examinando el marco legal, los mecanismos de aplicación y los desarrollos y reformas recientes en este ámbito.

El marco legal de los derechos laborales en el Perú se rige principalmente por diversas leyes y regulaciones que describen los derechos y responsabilidades tanto de los empleadores como de los empleados. Estas leyes cubren aspectos como la jornada laboral, los salarios, la seguridad en el lugar de trabajo y la seguridad social. Además, la Constitución peruana contiene disposiciones que protegen los derechos de los trabajadores, enfatizando el derecho a una remuneración justa, seguridad social y negociación colectiva. Al comparar las normas laborales del Perú con las normas internacionales, es evidente que, si bien el Perú ha logrado avances en la alineación de sus leyes con las normas internacionales del trabajo, todavía hay áreas de mejora para garantizar el pleno cumplimiento de convenios como los establecidos por la Organización Internacional del Trabajo.

2.1.3.1. Derecho a la estabilidad de empleo

Hacer cumplir los derechos laborales en Perú es un proceso multifacético que involucra a varias agencias gubernamentales responsables de monitorear el cumplimiento de las leyes laborales. Sin embargo, desafíos como la prevalencia del empleo informal y la supervisión limitada plantean obstáculos para una aplicación efectiva. A pesar de estos desafíos, ha habido iniciativas exitosas, como el establecimiento de tribunales laborales especializados y programas de inspección, que han ayudado a mejorar el cumplimiento de las regulaciones laborales. Al examinar estos estudios de caso, podemos obtener información sobre las estrategias que han demostrado ser efectivas para promover y proteger los derechos laborales en el Perú.

Los recientes desarrollos y reformas en materia de derechos laborales en Perú han tenido como objetivo abordar las brechas en el marco legal existente y mejorar la protección de los trabajadores. Al analizar el impacto de los cambios legislativos sobre los derechos laborales, podemos evaluar la efectividad de estas reformas en la práctica. Además, comparar el enfoque de Perú para hacer cumplir los derechos laborales con el de otros países permite tener una perspectiva más amplia sobre las mejores prácticas y áreas de mejora. A través de este análisis comparativo, podemos identificar lecciones clave que pueden informar futuras

reformas e iniciativas destinadas a fortalecer los derechos laborales en Perú y más allá.

De tal modo que, los derechos laborales en el sistema jurídico peruano son un componente vital para garantizar el bienestar y la dignidad de los trabajadores. Al comprender el marco legal, los mecanismos de aplicación y los desarrollos recientes en materia de derechos laborales, podemos comprender mejor los desafíos y oportunidades para promover un entorno laboral más justo y equitativo en el Perú. La evaluación y mejora continua de las leyes laborales y los mecanismos de aplicación son esenciales para salvaguardar los derechos de los trabajadores y promover la justicia social en el lugar de trabajo.

La estabilidad laboral, a menudo definida como la garantía de la continuidad del empleo sin la amenaza de un despido arbitrario, se ha convertido en un derecho fundamental en el panorama laboral contemporáneo. En una era caracterizada por la volatilidad económica, la inestabilidad laboral tiene implicaciones de largo alcance para el bienestar individual y la cohesión social.

La estabilidad laboral a menudo se considera un derecho fundamental que desempeña un papel fundamental para garantizar el bienestar individual y fomentar la estabilidad social. En esencia, la estabilidad laboral proporciona a los trabajadores una sensación de seguridad, permitiéndoles planificar su futuro sin el miedo constante al desempleo. Las investigaciones han demostrado que las personas con trabajos estables reportan niveles más altos de salud mental y menores casos de enfermedades relacionadas con el estrés, lo que subraya el vínculo intrínseco entre la seguridad laboral y el bienestar general. Además, la estabilidad laboral contribuye a la cohesión social al fomentar la participación comunitaria y reducir las tasas de criminalidad; Cuando las personas se sienten seguras en su empleo, es más probable que inviertan en sus comunidades, mejorando los vínculos sociales. Económicamente, la estabilidad laboral promueve un gasto de consumo sostenido, que es vital para el crecimiento económico. El empleo estable conduce a ingresos predecibles, lo que permite a las personas asumir compromisos financieros a largo plazo, como comprar viviendas o invertir en educación. Por tanto, la

estabilidad laboral no es simplemente un beneficio para los individuos; es un elemento fundamental que sustenta la economía y el tejido social en general.

El marco legal que apoya la estabilidad laboral está fortalecido por varias declaraciones internacionales, tratados y leyes nacionales que defienden los derechos de los trabajadores. La Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por las Naciones Unidas en 1948, afirma que toda persona tiene derecho al trabajo y a la libre elección de empleo, lo que implícitamente respalda la estabilidad laboral. Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido convenios destinados a promover el trabajo decente, que incluye la seguridad laboral como un componente crucial. Muchos países han promulgado leyes nacionales que protegen a los trabajadores de despidos injustificados y promueven prácticas laborales justas, como la Ley de Licencia Médica y Familiar (FMLA) en los Estados Unidos, que permite a los empleados tomar licencia no remunerada por razones familiares y médicas sin el riesgo de perdiendo sus empleos. Los estudios de caso de países como Suecia y Alemania, donde existen sólidas protecciones laborales y convenios colectivos, ilustran la implementación exitosa de los derechos de estabilidad laboral. En estos países, los altos niveles de seguridad laboral contribuyen a reducir las tasas de desempleo y a una mayor satisfacción de los trabajadores, lo que demuestra que los marcos legales pueden promover eficazmente la estabilidad laboral.

A pesar de las protecciones legales vigentes, lograr la estabilidad laboral sigue plagado de desafíos exacerbados por la globalización y el auge de la economía informal. La globalización ha llevado a la subcontratación de empleos a países con costos laborales más bajos, creando un panorama laboral precario para los trabajadores de las naciones desarrolladas. Esta tendencia socava la estabilidad laboral, ya que las empresas a menudo priorizan la flexibilidad sobre la seguridad laboral, lo que genera una fuerza laboral que con frecuencia está sujeta a despidos y reestructuraciones. Además, la economía colaborativa ha transformado el empleo tradicional en una serie de contratos a corto plazo, dejando a muchos trabajadores sin los beneficios y protecciones asociados con el empleo estable. Como resultado, los trabajadores por encargo a menudo se encuentran en un ciclo de trabajos temporales, sin acceso a atención médica, beneficios de jubilación y seguridad

laboral. Las barreras políticas y económicas complican aún más la aplicación de los derechos de estabilidad laboral, ya que las autoridades pueden priorizar el crecimiento económico sobre la protección de los trabajadores. La tensión entre fomentar un entorno empresarial competitivo y garantizar la estabilidad laboral plantea un desafío importante que debe abordarse si queremos hacer realidad la estabilidad laboral como un derecho fundamental.

En conclusión, la estabilidad laboral es esencial no sólo para el bienestar individual sino también para la cohesión social y la vitalidad económica. Los marcos legales establecidos para proteger la estabilidad laboral sirven como base para los derechos de los trabajadores; sin embargo, aún quedan desafíos importantes, particularmente en el contexto de la globalización y la economía de los trabajos por encargo. A medida que avanzamos, es fundamental abogar por políticas que den prioridad a la seguridad laboral y aborden la naturaleza cambiante del trabajo en un mundo globalizado. Al reconocer la estabilidad laboral como un derecho fundamental, podemos trabajar hacia un mercado laboral más equitativo que beneficie a los individuos y a la sociedad en su conjunto.

2.1.3.2. Derecho a las licencias laborales

Una licencia puede ser de distintos tipos, como ya apreciamos, puede ser con goce de haber (suspensión imperfecta) o sin goce de haber (suspensión perfecta).

- Licencia por maternidad:

La trabajadora debe gozar de 98 días naturales de descanso distribuido en dos etapas: 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso posteriores al parto. Según la Ley 26644 y su reglamento, el Decreto Supremo 005-2011-TR. Es un derecho reconocido para el ámbito público y privado.

- Licencia por lactancia:

Esta licencia se regula por la Ley 27240 y la Ley 27403, la cual tiene por objeto, tal como lo indica el nombre, reconocer el derecho a la madre trabajadora un permiso para la lactancia materna. Es un claro ejemplo de suspensión imperfecta de labores.

El goce de este derecho es irrenunciable, es decir, la trabajadora no puede dejar de beneficiarse con este permiso, ni compensarlo o sustituirlo.

- Licencia por adopción:

Mediante la Ley 27409, Ley 26981 y su reglamento DS 010-2005-Mimdes, se estableció que el proceso de adopción de un menor de edad conllevará un tiempo en el que se afiance el vínculo paterno-filial. Para esto, se otorgará el goce de una licencia de 30 días naturales.

Se podrá acceder a la licencia al momento de que se expida la Resolución Administrativa de colocación familiar y sea suscrita la respectiva “Acta de entrega del niño”.

- Licencia laboral para asistencia a persona con discapacidad:

Regulada por la Ley 30119, la Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad. Además del reglamento en el marco del Decreto Supremo 013-2017-TR.

Este beneficio comprende hasta 56 horas alternas o consecutivas anualmente. Se otorga a los trabajadores de la actividad pública y privada que se encuentren en las siguientes situaciones:

- Licencia para la asistencia de familiares en delicado estado de salud:

Es derecho del trabajador gozar de una licencia con el objetivo de asistir a sus familiares directos diagnosticados en estado grave o terminal que sufra accidente que ponga en serio riesgo su vida.

Así lo reguló la Ley 30012, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave; se rige por el reglamento del Decreto Supremo 008-2017-TR.

- Licencia por incapacidad temporal:

El ordenamiento peruano otorga al trabajador incapacitado el derecho a no laborar por el tiempo que le tome recuperarse. Este tipo de suspensión se encuentra reconocida por el artículo 12 del TUO del Decreto Supremo 003-97-TR.

Como sabemos, la licencia se regula específicamente por la Ley 26790 y su reglamento el Decreto Supremo 009-97-TR. Así, la licencia durará según las condiciones de la enfermedad o accidente.

- Licencias sindicales:

Este derecho se reconoce en la Ley de Relaciones Colectivas de trabajo (Decreto Ley 25593), específicamente en el artículo 32. Paralelamente, se debe analizar el reglamento de esta ley, aprobado mediante Decreto Supremo 003-2017-TR, el cual establece que la asistencia a los actos de concurrencia obligatoria es garantizada con una licencia con goce de haber, hasta un límite de 30 días naturales por año calendario por dirigente.

- Licencia por paternidad:

Es el derecho obtenido por el trabajador para atender obligaciones de la familia como es el nacimiento de su hijo. Se otorgarán 10 días de descanso remunerado al padre trabajador. No es renunciable y no puede sustituirse.

Además, se podrá extender la licencia en los casos de 20 días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples; asimismo, 30 días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa; luego, 30 días calendario consecutivos si hay complicaciones graves en la salud de la madre.

- Licencia por realizar servicio militar y bomberos voluntarios:

El artículo 75 de la Ley 29248, Ley del Servicio Militar de los derechos y beneficios de los reservistas establece la licencia con goce de haber hasta por un máximo de 30 días si se trata de trabajador dependiente en el sector privado. Vencido el plazo, el Estado asumirá el pago de las remuneraciones y bonificaciones por intermedio de la Institución de las Fuerzas Armadas respectiva.

- Licencia para representar a la nación en eventos deportivos:

En la ley de promoción y desarrollo del deporte, Ley 28036, precisó que los deportistas clasificados tienen derecho a licencia para eventos deportivos internacionales. Así, el artículo 65 especificó que los trabajadores de los sectores público y privado y los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú que sean seleccionados para representar al Perú en eventos deportivos internacionales oficiales del Sistema Olímpico o Federativo Internacional tienen derecho a una licencia con goce de haber, así como a facilidades para entrenar, desplazarse, permanecer en concentración y competir.

2.1.3.3. Derecho a las vacaciones

Las vacaciones o también llamado descanso anual remunerado, constituye un derecho fundamental y se encuentra reconocido en nuestra legislación laboral a nivel constitucional y legal, así mismo, las normas internacionales también conceden este derecho.

En el mundo exigente y acelerado de hoy, el derecho a disfrutar de las vacaciones a menudo se pasa por alto o se subestima. Las vacaciones no son sólo un lujo; son un derecho fundamental que juega un papel crucial en la promoción de la salud mental, las relaciones personales y el bienestar general. Se incide en la importancia del derecho a disfrutar de las vacaciones, los beneficios que trae y los desafíos que impiden que las personas realicen este derecho esencial.

El derecho a disfrutar de las vacaciones es de suma importancia ya que contribuye significativamente a la salud mental y el bienestar de las personas. Tomarse un tiempo libre de la rutina diaria permite a las personas recargarse y rejuvenecerse, reduciendo los niveles de estrés y previniendo el agotamiento. Las investigaciones han demostrado que las vacaciones tienen un impacto positivo en la salud mental, lo que conduce a una mayor felicidad y satisfacción general con la vida. Además, las vacaciones brindan la oportunidad de fortalecer las relaciones personales y los vínculos familiares. El tiempo de calidad pasado con sus seres queridos durante las vacaciones fomenta la comunicación, la confianza y la intimidad, creando recuerdos duraderos y conexiones más profundas. Además, se ha descubierto que las vacaciones mejoran la productividad y la creatividad en el lugar de trabajo. Los empleados que toman vacaciones regularmente están más

comprometidos, motivados e innovadores, lo que conduce a un mejor desempeño y satisfacción laboral.

Los beneficios del derecho a disfrutar de vacaciones se extienden más allá de la salud mental y las relaciones personales. El tiempo de vacaciones ofrece a las personas oportunidades para el crecimiento personal y la autorreflexión. Alejarse de la rutina diaria permite a las personas ganar perspectiva, establecer metas y reevaluar prioridades, lo que conduce al desarrollo personal y al autodescubrimiento. Además, las vacaciones contribuyen a un equilibrio más saludable entre la vida laboral y personal, lo cual es esencial para el bienestar general. Equilibrar las responsabilidades laborales con el tiempo libre promueve la salud física, reduce el riesgo de agotamiento y mejora la calidad de vida. Los estudios han demostrado que las personas que toman vacaciones regularmente son más resistentes al estrés, tienen tasas más bajas de enfermedades cardíacas y viven vidas más largas y saludables.

A pesar de los numerosos beneficios de las vacaciones, existen desafíos que impiden a las personas ejercer el derecho a disfrutarlas plenamente. Algunas industrias carecen de políticas de vacaciones pagadas, lo que dificulta que los empleados se tomen un tiempo libre sin estrés financiero. Además, las normas culturales en algunas sociedades desalientan el tiempo libre, lo que perpetúa una mentalidad adicta al trabajo que valora la productividad por encima del bienestar personal. Las limitaciones económicas también desempeñan un papel importante al limitar el acceso a oportunidades de viaje y ocio para muchas personas. Los crecientes costos de viajes, alojamiento y actividades recreativas hacen que las vacaciones sean inalcanzables para quienes tienen recursos financieros limitados, lo que exacerba aún más las disparidades en el acceso a este derecho fundamental.

De esta forma, el derecho a disfrutar de las vacaciones es fundamental para promover la salud mental, las relaciones personales y el bienestar general. Al reconocer la importancia de las vacaciones, las personas pueden obtener los beneficios de una reducción del estrés, un crecimiento personal y un equilibrio más saludable entre el trabajo y la vida personal. Sin embargo, desafíos como la falta de políticas de vacaciones pagadas, las normas culturales y las limitaciones

económicas plantean obstáculos para la realización de este derecho fundamental. Es imperativo que las personas, los empleadores y los formuladores de políticas prioricen y defiendan el derecho a disfrutar de las vacaciones, garantizando que todos tengan la oportunidad de tomarse un tiempo libre, recargar energías y llevar una vida plena.

Capítulo III: Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

La discriminación se relaciona de manera significativa y directa con los derechos laborales de los trabajadores del régimen CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023.

3.1.2. Hipótesis específicas

-La discriminación se relaciona de manera significativamente y directa con el derecho a la estabilidad de empleo de los trabajadores CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023.

-La discriminación se relaciona de manera significativamente y directa a los derechos de licencias laborales estabilidad de empleo de los trabajadores CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023.

-La discriminación se relaciona de manera significativamente y directa a los derechos de vacaciones de los trabajadores CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023.

3.2. Variables

TIPO VARIABLE	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
VARIABLE INDEPENDIENTE.	Discriminación.	Falcón, M. T. (2015, p.72), nos refiere que, la discriminación en la legislación laboral, las organizaciones y los responsables de la formulación de políticas deben adoptar estrategias proactivas para promover la diversidad, la inclusión y la igualdad en el lugar de trabajo. La implementación de políticas sólidas de diversidad e inclusión puede ayudar a crear un ambiente de trabajo más equitativo y solidario para empleados de diversos orígenes.	La discriminación en la legislación laboral continúa manifestándose de diversas formas, a pesar de los avances en los derechos civiles y las regulaciones laborales. Las leyes laborales existentes pueden perpetuar inadvertidamente prejuicios y desigualdades, lo que genera disparidades en salarios, ascensos y oportunidades laborales basadas en factores como el género, la raza o la discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> -Discriminación ante la Ley. -Discriminación de Igualdad de Trato. -Discriminación de Igualdad de Oportunidades. 	<ul style="list-style-type: none"> -Restricción en el ejercicio de derechos laborales. -Restricción de beneficios sociales. -Brecha salarial injustificada. - Diferenciación de trato injustificada por razones políticas. -Menoscabo del derecho a ser ascendido o promovido. -Menoscabo del derecho a ser reconocido por el adecuado desempeño de sus funciones. 	Cuestionario.
VARIABLE DEPENDIENTE.	Derechos Laborales	El derecho laboral es un conjunto de normas que están dirigidas específicamente para los colaboradores, sirve para ayudar a llevar una correcta relación entre la empresa y colaboradores, es un conjunto de normas que los amparan para que las empresas no puedan atropellar sus derechos.	El derecho laboral es un conjunto de normas que están dirigidas específicamente para los colaboradores, sirve para ayudar a llevar una correcta relación entre la empresa y colaboradores, es un conjunto de normas que los amparan para que las empresas no puedan atropellar sus derechos.	<ul style="list-style-type: none"> -Derecho a la estabilidad de empleo. -Derecho a las licencias laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> -Cumplimiento de la Vigencia del Contrato. - Mecanismos de Tutela de despidos injustificados. - Licencia por paternidad o maternidad. - Licencia sindical. - Descanso físico de 30 días por año. 	Cuestionario.

				-Derecho a las vacaciones.	- Pago por vacaciones no gozadas.	
--	--	--	--	----------------------------	-----------------------------------	--

Capítulo IV: Metodología

4.1. Método de investigación

El método científico es un enfoque sistemático de la investigación que busca comprender los fenómenos a través de la observación, la experimentación y el análisis. En la investigación cuantitativa, este método es particularmente crucial, ya que proporciona un marco estructurado para investigar las relaciones entre variables y evaluar la validez de las hipótesis. La importancia del método científico radica no sólo en su capacidad para guiar a los investigadores a través de sus investigaciones, sino también en su papel para garantizar que los hallazgos sean objetivos, confiables y aplicables en diversos contextos.

El método científico se define como un proceso sistemático que siguen los investigadores para desarrollar, probar y refinar teorías basadas en evidencia empírica. No se puede subestimar su importancia en la investigación, ya que garantiza que las investigaciones se basen en fenómenos observables y que las conclusiones se extraigan basándose en datos y no en suposiciones o sesgos personales.

Los componentes clave del método científico incluyen la observación, donde los investigadores identifican un fenómeno de interés; formulación de hipótesis, que implica proponer una posible explicación; experimentación, donde se prueba la hipótesis mediante estudios controlados; análisis, que implica interpretar los datos recopilados; y conclusión, donde los investigadores evalúan si los hallazgos apoyan o refutan la hipótesis original. En el ámbito de la investigación cuantitativa, el método científico proporciona un camino claro para comprender las relaciones entre variables a través de datos mensurables.

4.2. Tipo de investigación

La tesis es de corte básica. De esta manera, los pasos del método científico son particularmente críticos en la investigación cuantitativa, donde una hipótesis clara y comprobable sirve como base para todo el estudio. Los investigadores deben diseñar cuidadosamente su metodología de

investigación, seleccionando variables relevantes que puedan medirse con precisión y determinando las técnicas apropiadas para la medición, como encuestas, experimentos o estudios observacionales. La recopilación y el análisis de datos implica el empleo de herramientas y técnicas estadísticas, como el análisis de regresión, las pruebas de hipótesis y la estadística descriptiva, para interpretar los resultados con precisión.

4.3. Nivel de investigación

La tesis es de corte explicativo, que para (Sánchez, 2015), No se puede pasar por alto la importancia del método científico para garantizar la validez y la confiabilidad en la investigación cuantitativa. Al adherirse a procedimientos sistemáticos, los investigadores mantienen la objetividad, minimizando la influencia de sesgos personales o nociones preconcebidas en sus hallazgos. Además, el papel de la replicación es vital; permite que otros investigadores realicen estudios similares para verificar los resultados, reforzando así la credibilidad de los hallazgos iniciales. Al implementar estos métodos rigurosos, los investigadores pueden garantizar que sus hallazgos no solo sean válidos sino también confiables, contribuyendo así al cuerpo más amplio de conocimiento científico.

4.4. Diseño de investigación

El diseño de investigación aplicado en la presente tesis ha sido de carácter transversal o también denominado transeccional, asociado al método científico sirve como marco esencial para realizar investigaciones cuantitativas, proporcionando a los investigadores un enfoque estructurado de la investigación que enfatiza la observación, la prueba de hipótesis y el análisis de datos. Siguiendo los pasos sistemáticos de este método, los investigadores pueden formular hipótesis claras, diseñar metodologías efectivas y analizar datos con precisión. El método científico también desempeña un papel crucial para garantizar la validez y confiabilidad de los hallazgos de la investigación, lo que permite a los investigadores minimizar los sesgos, replicar estudios y confirmar sus resultados.

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población

Se encuentra constituido por 40 trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Concepción.

4.5.2. Muestra

Se encuentra constituido por 34 trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Concepción.

El tipo de muestreo es el de carácter no probabilístico, por el carácter de accesibilidad al número de encuestados.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Técnicas de recolección de datos

Las encuestas se han convertido en una herramienta indispensable en el ámbito de la investigación jurídica, ya que brindan información valiosa que puede dar forma a la práctica jurídica, informar la formulación de políticas y mejorar nuestra comprensión de las percepciones públicas de la ley. A diferencia de los métodos de investigación tradicionales, como los estudios de casos o las entrevistas, las encuestas ofrecen un enfoque sistemático para recopilar datos de una población más grande, lo que permite a los investigadores cuantificar actitudes, creencias y comportamientos.

El propósito de las encuestas en la investigación jurídica es multifacético, y su definición y significado se basan en la capacidad de recopilar datos sobre una amplia gama de cuestiones jurídicas. Las encuestas sirven como puente entre los conceptos jurídicos teóricos y las opiniones del mundo real, lo que permite a los investigadores medir el sentimiento del público sobre asuntos como la reforma de la justicia penal, el acceso a servicios legales y la efectividad de diversas leyes. A diferencia de los estudios de caso, que profundizan en casos específicos y a menudo carecen de generalización, o de las entrevistas que pueden reflejar sesgos

individuales, las encuestas pueden capturar un espectro más amplio de perspectivas.

El diseño de encuestas eficaces para la investigación jurídica requiere una consideración cuidadosa de varios componentes clave, todos los cuales contribuyen a la confiabilidad y validez de los datos recopilados. Una encuesta bien estructurada comienza con objetivos claros, asegurando que las preguntas aborden directamente los objetivos de la investigación. La formulación de preguntas es crucial; Las preguntas deben ser inequívocas, neutrales y capaces de provocar respuestas precisas. Además, los investigadores deben decidir entre preguntas abiertas y cerradas. Las preguntas abiertas permiten a los encuestados expresar sus pensamientos libremente, proporcionando datos cualitativos valiosos, mientras que las preguntas cerradas facilitan el análisis cuantitativo al ofrecer opciones de respuesta predefinidas. Por ejemplo, una encuesta que examine las actitudes hacia las sentencias mínimas obligatorias podría utilizar preguntas cerradas para cuantificar los niveles de apoyo, junto con preguntas abiertas que inviten a los encuestados a desarrollar sus puntos de vista. La combinación de ambos tipos de preguntas puede enriquecer los datos y ofrecer una comprensión integral de cuestiones legales complejas.

4.6.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento debidamente identificado ha sido el cuestionario, que según (Bernal, 2018), una vez que se recopilan los datos de la encuesta, el siguiente paso crítico es analizar e interpretar los resultados para extraer información significativa que pueda servir de base para la investigación jurídica. El análisis cuantitativo a menudo emplea técnicas estadísticas, como el análisis de regresión o las pruebas de chi-cuadrado, para identificar patrones y relaciones dentro de los datos. Estos métodos permiten a los investigadores cuantificar la solidez y la importancia de los hallazgos, como la correlación entre factores demográficos y opiniones sobre la reforma legal. Por el contrario, el análisis cualitativo implica codificación temática, donde los investigadores clasifican las respuestas abiertas en temas que

revelan sentimientos y tendencias subyacentes. Este enfoque dual permite una comprensión holística de los resultados de la encuesta; por ejemplo, una encuesta sobre las percepciones públicas de la responsabilidad policial podría revelar diferencias estadísticamente significativas en las actitudes entre los grupos de edad, mientras que las respuestas cualitativas podrían descubrir motivaciones e inquietudes más profundas que impulsan estas opiniones. Al integrar análisis cuantitativos y cualitativos, los investigadores pueden proporcionar una interpretación matizada de los datos de la encuesta que es vital para avanzar en la práctica y los estudios jurídicos.

Los cuestionarios desempeñan un papel crucial en la investigación jurídica al ofrecer un método sistemático para recopilar datos que informan tanto la práctica como las políticas. Su capacidad para captar el sentimiento público y cuantificar opiniones jurídicas las distingue de otras metodologías de investigación, lo que las hace particularmente valiosas en un contexto legal donde se deben considerar diversas perspectivas.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para la presente, se ha empleado un procesamiento de carácter estadístico, toda vez que, el diseño eficaz de la encuesta, caracterizado por objetivos claros y preguntas cuidadosamente elaboradas, mejora la confiabilidad de los hallazgos, mientras que el análisis riguroso de los datos permite a los investigadores sacar conclusiones significativas. En última instancia, la integración de la investigación por encuestas en los estudios jurídicos apoya la toma de decisiones basada en evidencia y fomenta un diálogo más informado sobre cuestiones legales, asegurando que la ley evolucione de acuerdo con las necesidades y expectativas de la sociedad.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

Se han considerado diferentes principios respecto a cómo debe aplicar la ética en la investigación, siendo relevante haber tomado en cuenta principios como el de veracidad y responsabilidad en la tesis escrita.

Capítulo V: Resultados

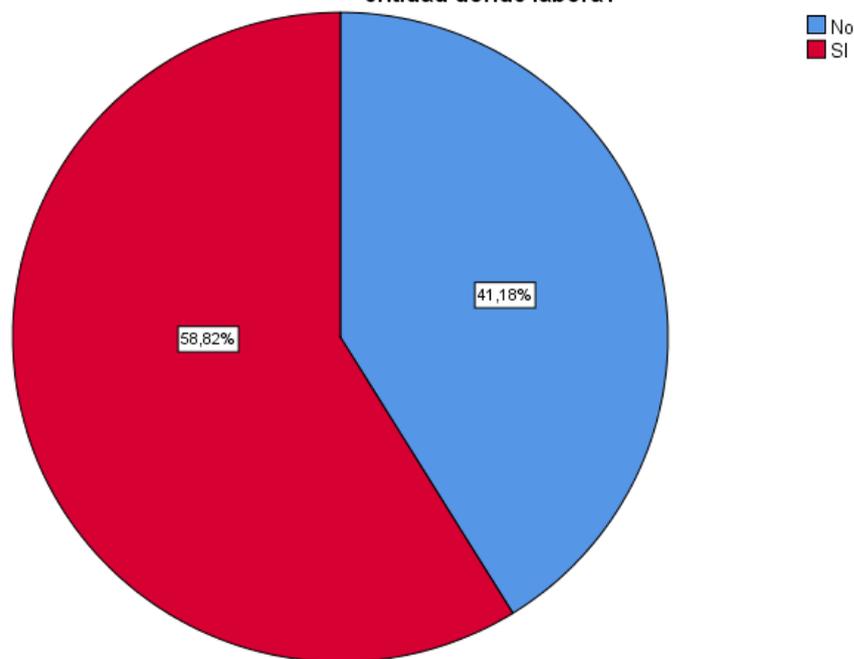
5.1. Presentación de resultados

Ítem 1. De acuerdo a su criterio ¿se ha evidenciado una restricción en el ejercicio de sus derechos laborales en la entidad donde labora?

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	No	14	41,2	41,2	41,2
	SI	20	58,8	58,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Gráfico Nro. 01.

De acuerdo a su criterio ¿se ha evidenciado una restricción en el ejercicio de sus derechos laborales en la entidad donde labora?



Interpretación: De acuerdo con la Tabla y Figura 1 de lo recogido en la aplicación del instrumento de investigación realizado a 34 trabajadores sobre la discriminación a los derechos laborales de los trabajadores, del régimen CAS. D. LEG. 1057, en la Municipalidad Provincial de Concepción, 2023, se determinó que el 58,8% ha indicado que existe una restricción en el ejercicio de los derechos laborales en la entidad donde laboran.

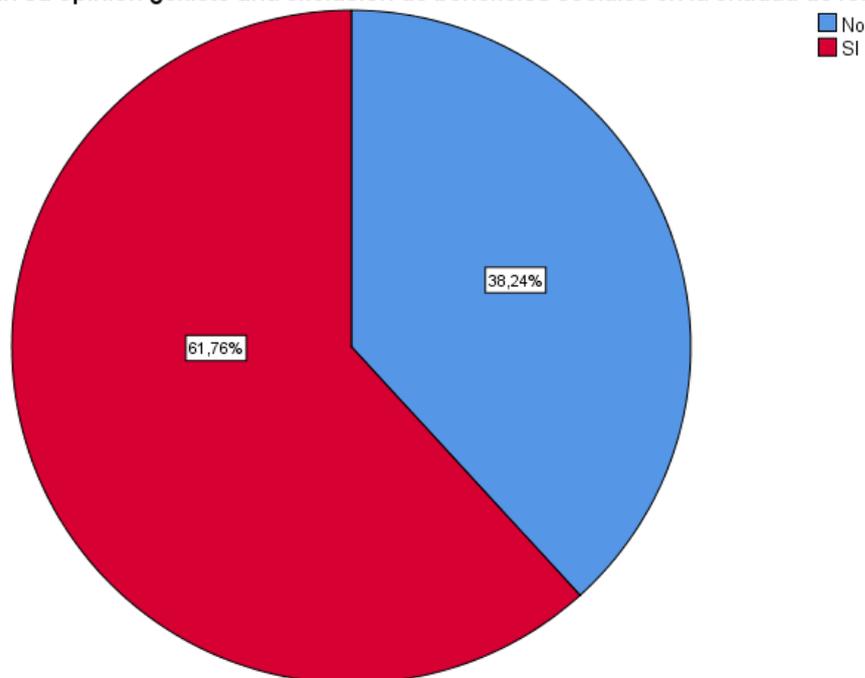
Ítem 2.

Según su opinión ¿existe una exclusión de beneficios sociales en la entidad de forma injustificada?

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	No	13	38,2	38,2	38,2
	SI	21	61,8	61,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Grafico 2.

Según su opinión ¿existe una exclusión de beneficios sociales en la entidad de forma injustificada?



Interpretación: De acuerdo con la Tabla y Figura 2 de lo recogido en la aplicación del instrumento de investigación realizado a 34 trabajadores de la municipalidad provincial de concepción, 2023, se determinó que existe una exclusión de beneficios sociales en la entidad de forma injustificada, ya que el 38,24% menciona que no, en tanto el 61,76% menciona que sí.

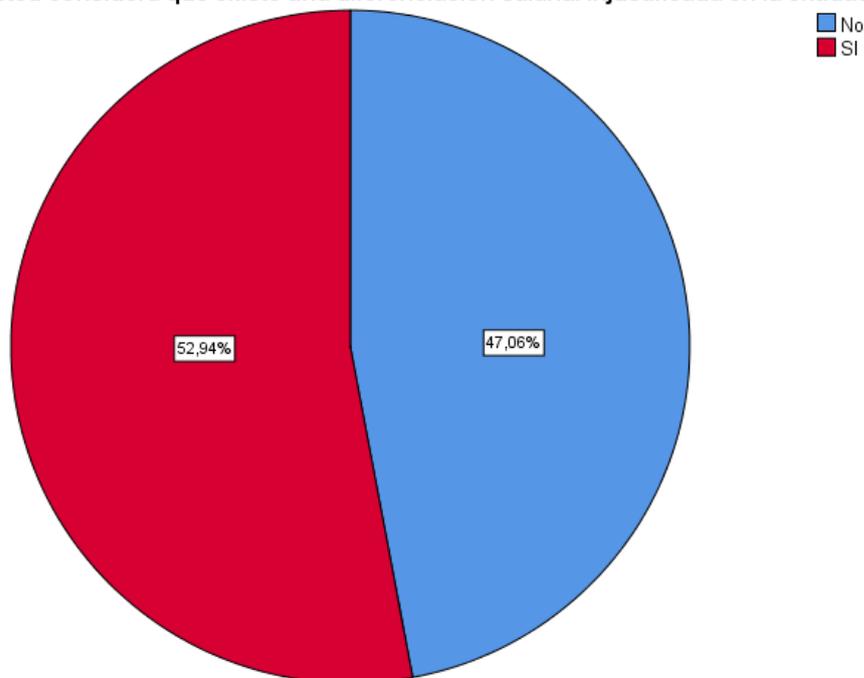
Ítem. 3

¿Usted considera que existe una diferenciación salarial injustificada en la entidad donde labora?

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	No	16	47,1	47,1	47,1
	SI	18	52,9	52,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Grafico Nro.03

¿Usted considera que existe una diferenciación salarial injustificada en la entidad donde labora?



Interpretación: De acuerdo con la Tabla y Figura 3 de lo recogido en la aplicación del instrumento de investigación realizado a 34 trabajadores de la la municipalidad provincial de concepción, 2023, se determinó que existe una diferenciación salarial injustificada en la entidad donde labora, ya que el 47,06% menciona que no, en tanto el 52,94% menciona que sí.

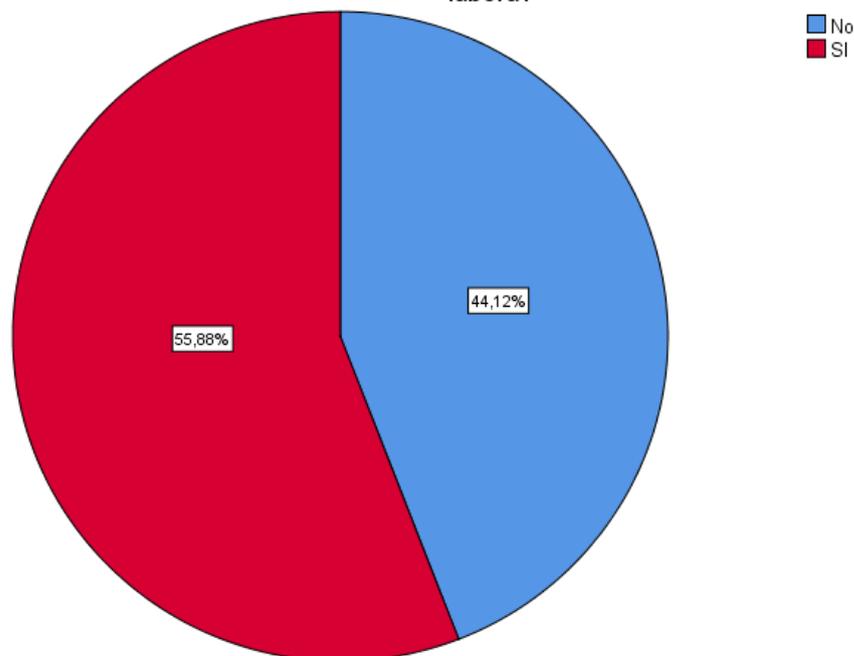
Ítem 4.

¿Usted considera que existe una diferenciación de trato injustificada por razones políticas en la entidad donde labora?

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	No	15	44,1	44,1	44,1
	SI	19	55,9	55,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Grafico Nro. 04

¿Usted considera que Existe una diferenciación de trato injustificada por razones políticas en la entidad donde labora?



Interpretación: De acuerdo con la Tabla y Figura 4 de lo recogido en la aplicación del instrumento de investigación realizada a 34 trabajadores de la municipalidad provincial de concepción, 2023, se determinó que existe una diferenciación de trato injustificada por razones políticas en la entidad donde labora, ya que el 44,12% menciona que no, en tanto que un 55,89% menciona que sí.

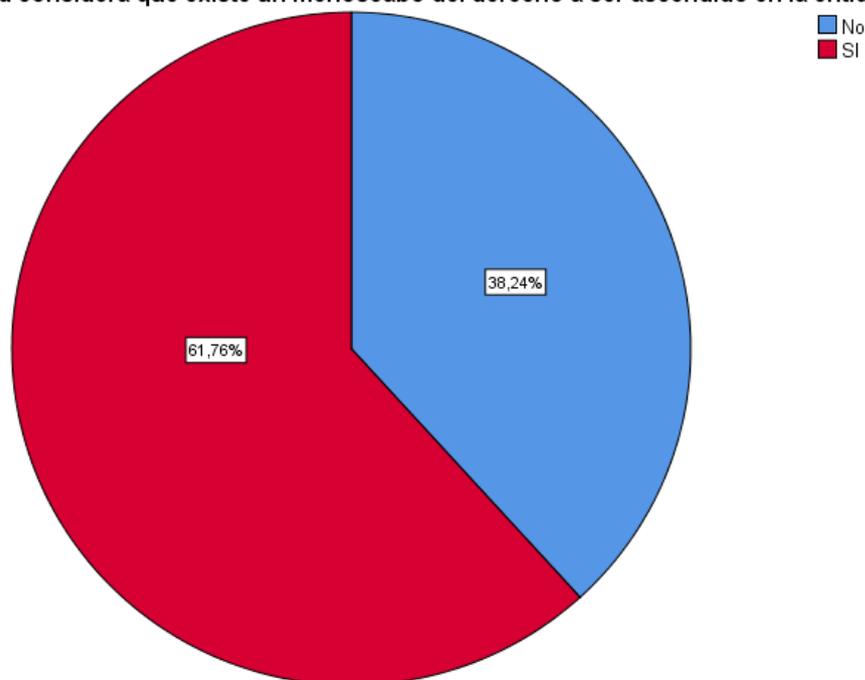
Ítem 5.

¿Usted considera que existe un menoscabo del derecho a ser ascendido en la entidad donde trabaja?

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	No	13	38,2	38,2	38,2
	SI	21	61,8	61,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Grafico Nro. 05.

¿Usted considera que existe un menoscabo del derecho a ser ascendido en la entidad donde trabaja?



Interpretación: De acuerdo con la Tabla y Figura 5 de lo recogido en la aplicación del instrumento de investigación realizada a 34 trabajadores de la municipalidad provincial de concepción, 2023, se determinó que existe un menoscabo del derecho a ser ascendido en la entidad donde trabaja, ya que el 38,24% menciona que no, en tanto el 61,76% menciona que sí.

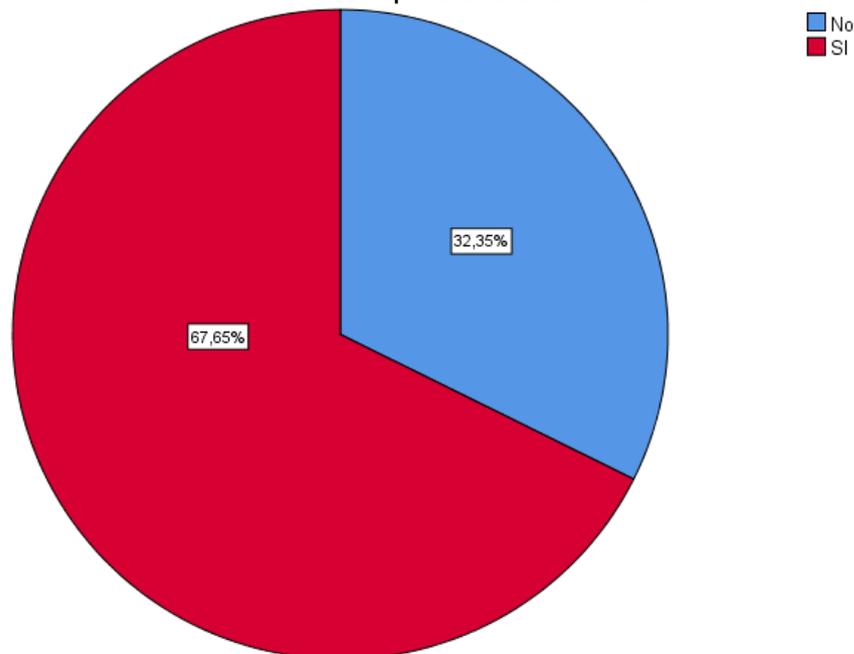
Ítem. 06

Según su apreciación ¿considera que existe un menoscabo del derecho a ser reconocido por el adecuado desempeño de sus funciones?

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	No	11	32,4	32,4	32,4
	SI	23	67,6	67,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Grafico. 06

Según su apreciación ¿considera que existe un menoscabo del derecho a ser reconocido por el adecuado desempeño de sus funciones?



Interpretación: De acuerdo con la Tabla y Figura 6 de lo recogido en la aplicación del instrumento de investigación realizado a 34 trabajadores de la municipalidad provincial de concepción, 2023, se determinó que existe un menoscabo del derecho a ser reconocido por el adecuado desempeño de sus funciones, ya que el 32,35% menciona que no, y en cambio, un mayoritario 67,65% menciona que sí.

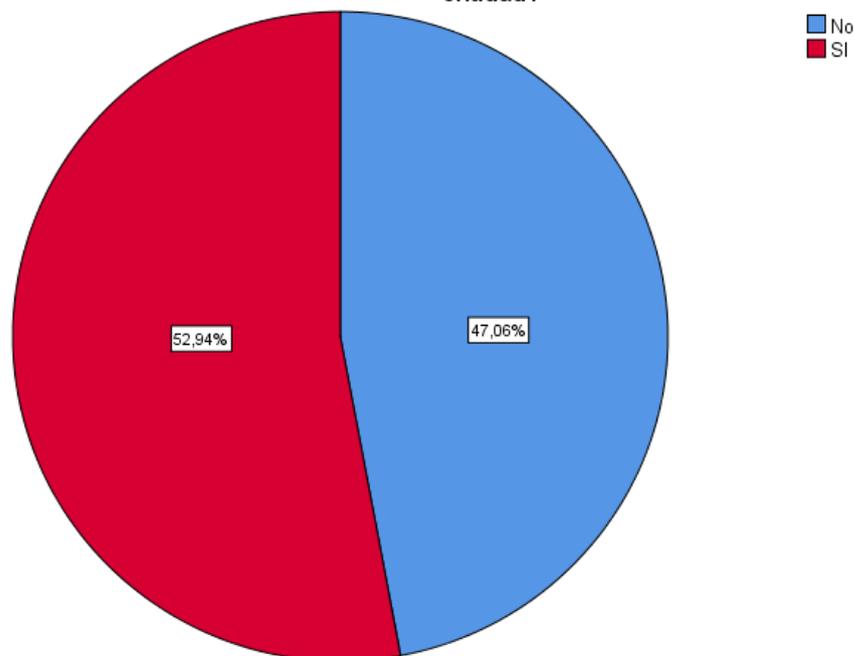
Ítem. 07

Según su apreciación ¿se vulnera el derecho de conservar el trabajo durante todo el tiempo pactado con la entidad?

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	No	16	47,1	47,1	47,1
	SI	18	52,9	52,9	100,0
Total		34	100,0	100,0	

Grafico Nro. 07

Según su apreciación ¿se vulnera el derecho de conservar el trabajo durante todo el tiempo pactado con la entidad?



Interpretación: De acuerdo con la Tabla y Figura 7 de lo recogido en la aplicación del instrumento de investigación realizada a 34 trabajadores de la municipalidad provincial de concepción, 2023, se determinó que se vulnera el derecho de conservar el trabajo durante todo el tiempo pactado con la entidad, ya que el 47,06% menciona que no, en tanto el 52,94% menciona que sí.

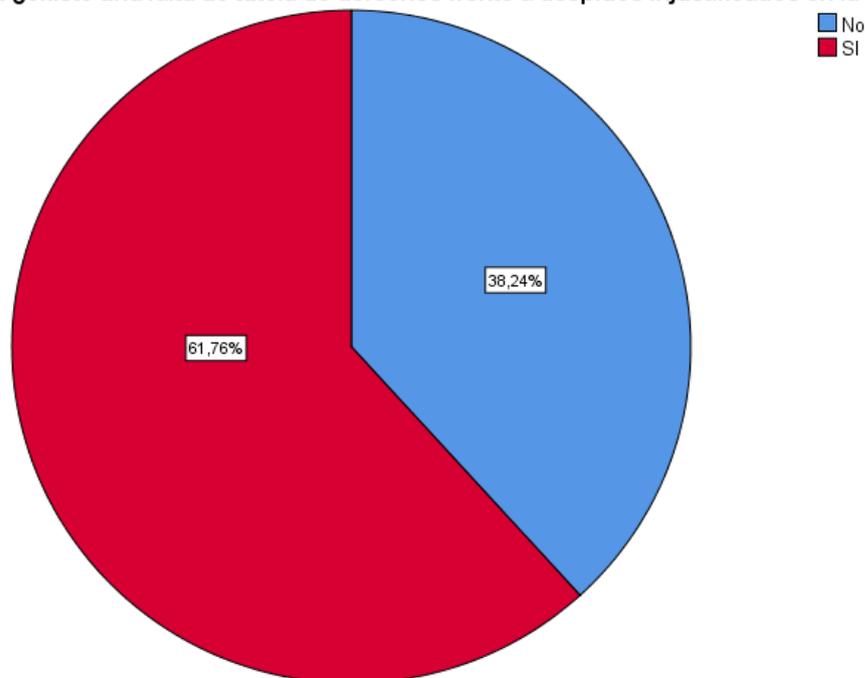
Ítem 8

Para usted ¿existe una falta de tutela de derechos frente a despidos injustificados en la entidad donde labora?

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	No	13	38,2	38,2	38,2
	SI	21	61,8	61,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Grafico Nro. 08

Para usted ¿existe una falta de tutela de derechos frente a despidos injustificados en la entidad donde labora?



Interpretación: De acuerdo con la Tabla y Figura 8 de lo recogido en la aplicación del instrumento de investigación realizada a 34 trabajadores de la municipalidad provincial de concepción, 2023, se determinó que existe una falta de tutela de derechos frente a despidos injustificados en la entidad donde labora, ya que el 38,24% menciona que no, en tanto un mayoritario 61,76% menciona que sí.

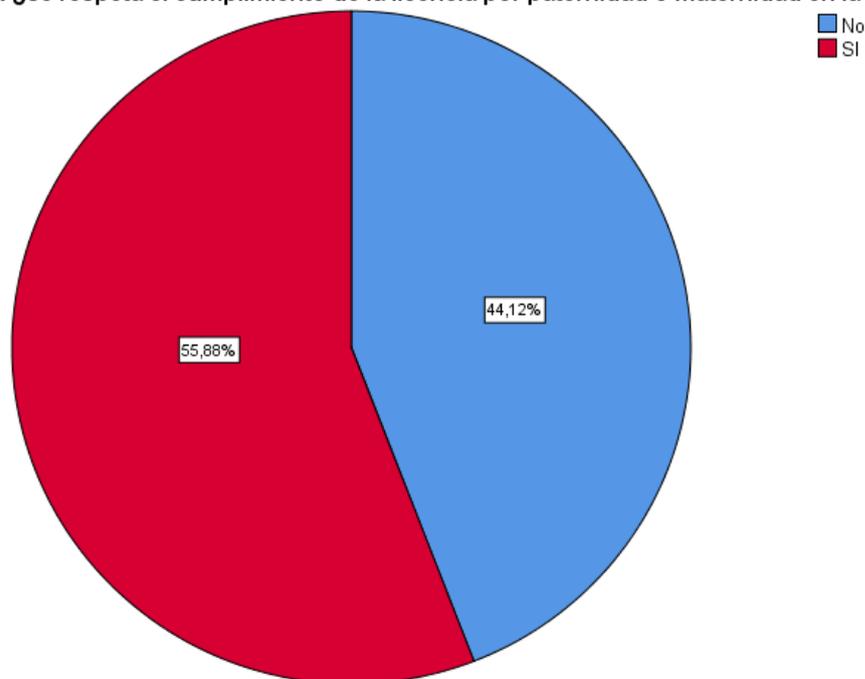
Ítem 9

Para usted ¿se respeta el cumplimiento de la licencia por paternidad o maternidad en la entidad donde labora?

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	No	15	44,1	44,1	44,1
	SI	19	55,9	55,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Grafico Nro. 09

Para usted ¿se respeta el cumplimiento de la licencia por paternidad o maternidad en la entidad donde labora?



Interpretación: De acuerdo con la Tabla y Figura 9 de lo recogido en la aplicación del instrumento de investigación realizada a 34 trabajadores de la municipalidad provincial de concepción, 2023, se determinó en cuanto a si se respeta el cumplimiento de la licencia por paternidad o maternidad en la entidad donde labora, que el 44,12% menciona que no, en tanto el 55,88% menciona que sí.

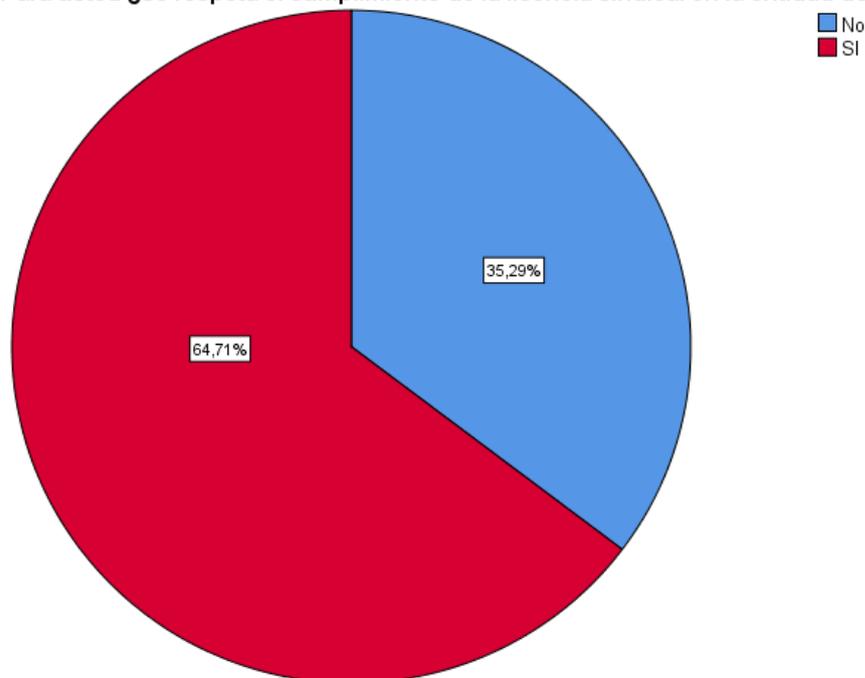
Ítem. 10

Para usted ¿se respeta el cumplimiento de la licencia sindical en la entidad donde labora?

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	No	12	35,3	35,3	35,3
	SI	22	64,7	64,7	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Grafico Nro. 10

Para usted ¿se respeta el cumplimiento de la licencia sindical en la entidad donde labora?



Interpretación: De acuerdo con la Tabla y Figura 10 de lo recogido en la aplicación del instrumento de investigación realizada a 34 trabajadores de la municipalidad provincial de concepción, 2023, se determinó en cuanto a si se respeta el cumplimiento de la licencia sindical en la entidad donde labora, el 35,29% menciona que no, en tanto un 64,71% menciona que sí.

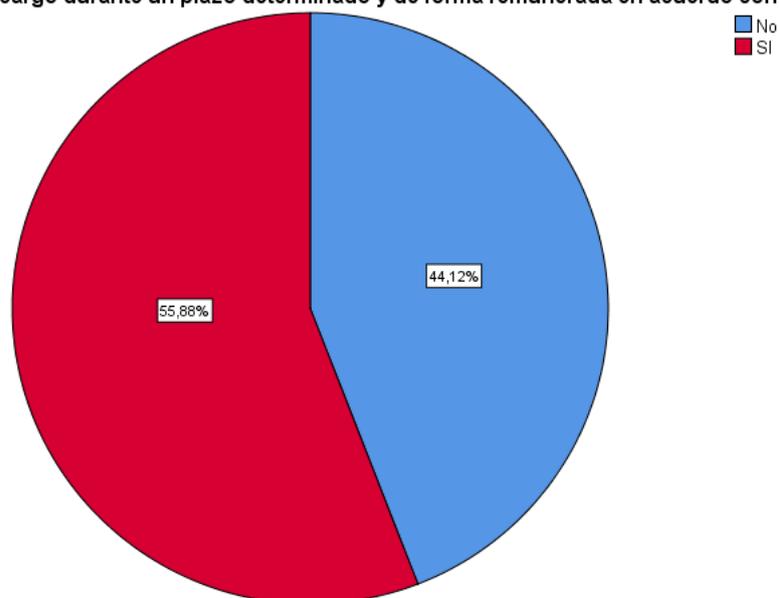
Item.11

Para usted ¿se respeta el cumplimiento del derecho del trabajador a suspender la ejecución de la prestación a su cargo durante un plazo determinado y de forma remunerada en acuerdo con el empleador?

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	No	15	44,1	44,1	44,1
	SI	19	55,9	55,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Grafico Nro. 11

Para usted ¿se respeta el cumplimiento del derecho del trabajador a suspender la ejecución de la prestación a su cargo durante un plazo determinado y de forma remunerada en acuerdo con el empleador?



Interpretación: De acuerdo con la Tabla y Figura 11 de lo recogido en la aplicación del instrumento de investigación realizada a 34 trabajadores de la municipalidad provincial de concepción, 2023, se determinó en cuanto a si se respeta el cumplimiento del derecho del trabajador a suspender la ejecución de la prestación a su cargo durante un plazo determinado y de forma remunerada en acuerdo con el empleador, un 44,12% menciona que no, en tanto el 55,88% menciona que sí.

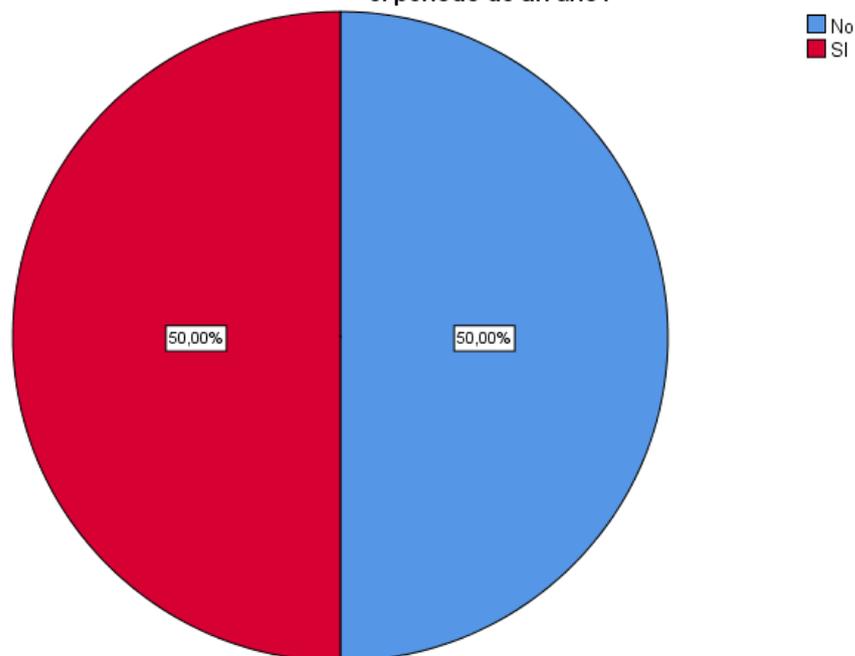
Ítem. 12

Para usted ¿se respeta el cumplimiento del descanso y la recuperación del trabajador por la labor realizada en el período de un año?

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	No	17	50,0	50,0	50,0
	SI	17	50,0	50,0	100,0
Total		34	100,0	100,0	

Grafico Nro. 12

Para usted ¿se respeta el cumplimiento del descanso y la recuperación del trabajador por la labor realizada en el periodo de un año?



Interpretación: De acuerdo con la Tabla y Figura 12 de lo recogido en la aplicación del instrumento de investigación realizada a 34 trabajadores de la municipalidad provincial de concepción, 2023, se determinó en cuanto a si se respeta el cumplimiento del descanso y la recuperación del trabajador por la labor realizada en el período de un año, un 50,00% menciona que no, en tanto otro 50,00% menciona que sí.

5.2. Contratación de hipótesis

De la hipótesis general

Supuestos:

Ha: La discriminación se relaciona de manera significativa y directa con los derechos laborales de los trabajadores del régimen CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023.

Ho0 La discriminación no se relaciona de manera significativa y directa con los derechos laborales de los trabajadores del régimen CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023.

Resumen de datos procesados

De acuerdo a su criterio ¿se ha evidenciado una restricción en el ejercicio de sus derechos laborales en la entidad donde labora?

	N observado	N esperada	Residuo
Si	20	17,0	3,0
No	14	17,0	-3,0
Total	34		

Estadísticos de prueba

De acuerdo a su criterio ¿se ha evidenciado una restricción en el ejercicio de sus derechos laborales en la entidad donde labora?

Chi-cuadrado	1,059 ^a
gl	1
Sig. asintótica	,303

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 17,0.

- 1) Si p valor (Sig.) < 0.050(5%) existe correlación = se rechaza Ho y se acepta Ha
- 2) Si p valor (Sig.) > 0.050 (5%) no existe correlación = Se acepta Ha y se rechaza Ho

De los datos observados, se tiene que, para chi cuadrado del p valor (Sig.) = a 1,059^a < 0.050(5%), por lo tanto, se determina que existe correlación; de modo que se rechaza la hipótesis nula Ho y se acepta la hipótesis alternativa Ha.

Conclusión: Existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis alternativa Ha y rechazar la hipótesis nula Ho, de modo que, en efecto, la discriminación se relaciona de manera significativa y directa con los derechos laborales de los trabajadores del régimen CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023.

De la hipótesis específica 1

Supuestos:

Ha1: La discriminación se relaciona de manera significativa y directa con el derecho a la estabilidad de empleo de los trabajadores CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023.

Ho1: La discriminación no se relaciona de manera significativa y directa con el derecho a la estabilidad de empleo de los trabajadores CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023.

Resumen de datos procesados:

Resumen de datos procesados

Según su apreciación ¿considera que existe un menoscabo del derecho a ser reconocido por el adecuado desempeño de sus funciones?

	N observado	N esperada	Residuo
SI	23	17,0	6,0
No	11	17,0	-6,0
Total	34		

Resultado de la prueba de Chi cuadrado

Estadísticos de prueba

Según su apreciación ¿considera que existe un menoscabo del derecho a ser reconocido por el adecuado desempeño de sus funciones?

Chi-cuadrado	1, 235a
gl	1
Sig. asintótica	,040

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 17,0.

1) Si p valor (Sig.) $< 0.050(5\%)$ existe correlación = se rechaza H_0 y se acepta H_a

2) Si p valor (Sig.) $> 0.050 (5\%)$ no existe correlación = Se acepta H_a y se rechaza H_0

De los datos observados, se tiene que, para chi cuadrado del p valor (Sig.) = a 4, 235a, $< 0.050(5\%)$, por lo tanto, se determina que existe correlación; de modo que se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_a .

Conclusión: Existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis alternativa H_a y rechazar la hipótesis nula H_0 , de modo que, en efecto, la discriminación se relaciona de manera significativa y directa con el derecho a la estabilidad de empleo de los trabajadores CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023.

De la hipótesis específica 2

Supuestos:

H_{a2} : La discriminación se relaciona de manera significativa y directa con los derechos de licencias laborales de los trabajadores CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023

H_{02} : La discriminación no se relaciona de manera significativa y directa con los derechos de licencias laborales de los trabajadores CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023

Resumen de datos procesados:

Para usted ¿se respeta el cumplimiento de la licencia sindical en la entidad donde labora?

	N observado	N esperada	Residuo
Si	22	17,0	5,0
No	12	17,0	-5,0
Total	34		

Resultado de la prueba de Chi cuadrado

Estadísticos de prueba

Para usted ¿se respeta el cumplimiento de la licencia sindical en la entidad donde labora?

Chi-cuadrado	2,941a
gl	1
Sig. asintótica	,086

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 17,0.

1) Si p valor (Sig.) < 0.050(5%) existe correlación = se rechaza Ho y se acepta Ha

2) Si p valor (Sig.) > 0.050 (5%) no existe correlación = Se acepta Ho y se rechaza Ha

De los datos observados, se tiene que, para chi cuadrado de 2,941a, el p valor (Sig.) = a 0.000 < 0.050(5%), por lo tanto, se determina que existe correlación; de modo que se rechaza la hipótesis nula Ho y se acepta la hipótesis alternativa Ha.

Conclusión: Existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis alternativa Ha y rechazar la hipótesis nula Ho, de modo que, en efecto, la discriminación se relaciona de manera significativa y directa a los derechos de

licencias laborales estabilidad de empleo de los trabajadores CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023

De la hipótesis específica 3

Supuestos:

Ha3: La discriminación se relaciona de manera significativamente y directa a los derechos de vacaciones de los trabajadores CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023.

Ho3: La discriminación no se relaciona de manera significativamente y directa a los derechos de vacaciones de los trabajadores CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023.

Resumen de datos procesados:

Para usted ¿se respeta el cumplimiento del descanso y la recuperación del trabajador por la labor realizada en el período de un año?

	N observado	N esperada	Residuo
Si	17	17,0	,0
No	17	17,0	,0
Total	34		

Resultado de la prueba de Chi cuadrado

Estadísticos de prueba

Para usted ¿se respeta el cumplimiento del descanso y la recuperación del trabajador por la labor realizada en el período de un año?

Chi-cuadrado	1,001 ^a
gl	1
Sig. asintótica	1,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 17,0.

1) Si p valor (Sig.) $< 0.050(5\%)$ existe correlación = se rechaza H_0 y se acepta H_a

2) Si p valor (Sig.) $> 0.050 (5\%)$ no existe correlación = Se acepta H_a y se rechaza H_0

De los datos observados, se tiene que, para chi cuadrado de ,000^a, el p valor (Sig.) = a $0.000 < 0.050(5\%)$, por lo tanto, se determina que existe correlación; de modo que se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_a .

Conclusión: Existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis alternativa H_a y rechazar la hipótesis nula H_0 , de modo que, en efecto, la discriminación se relaciona de manera significativa y directa a los derechos de vacaciones de los trabajadores CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023.

5.3. Discusión de resultados.

Del objetivo general:

Según el objetivo general planteado, *explicar cómo la discriminación se relaciona con los derechos laborales de los trabajadores del régimen CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023*, los resultados mostrados en las tablas 1, 2 y 3, se concluye que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis alternativa H_a y rechazar la hipótesis nula H_0 , de modo que, en efecto, la discriminación se relaciona de manera significativa y directa con los derechos laborales de los trabajadores del régimen CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023, teniendo una estrecha relación con los contratos administrativos de servicios tienen naturaleza laboral, pues en su contenido se presentan los elementos esenciales correspondientes a un contrato laboral y por ende el vínculo con la entidad contratante deviene en una relación laboral, datos importantes que han sido omitidos por el máximo intérprete de la ley; que al ser comparados por Rojas (2022), podemos encontrar que la entrada en vigencia del régimen CAS otorgó derechos a los trabajadores que se encontraban bajo el régimen de los servicios no

personales; sin embargo, ello no ha asegurado en su totalidad derechos laborales ni beneficios que les corresponde. Como sustento teórico podemos mencionar que este tipo de contratos sí termina limitando derechos fundamentales de los trabajadores. Asimismo, se puede considerar en relación a este objetivo general planteado, *explicar cómo la discriminación se relaciona con los derechos laborales de los trabajadores del régimen CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023*, los resultados mostrados en las tablas 4, 5 y 6, demuestran, que, los factores que contribuyen a la discriminación de los trabajadores ante la ley pueden atribuirse a varias cuestiones subyacentes. Las disparidades de género en las leyes laborales contribuyen significativamente, ya que las mujeres a menudo enfrentan salarios desiguales, oportunidades limitadas de avance profesional y una protección inadecuada contra el acoso y la discriminación. Por ejemplo, en muchos países todavía existen discrepancias en los beneficios de la licencia de maternidad en comparación con la licencia de paternidad, lo que refuerza los roles de género tradicionales y limita la participación de las mujeres en la fuerza laboral. Además, la discriminación racial en las prácticas de contratación sigue siendo un problema frecuente: los estudios muestran que los solicitantes de empleo con nombres que suenan étnicos tienen menos probabilidades de recibir llamadas para entrevistas en comparación con sus homólogos con nombres occidentales. Este sesgo sistémico perpetúa la desigualdad y limita las oportunidades económicas de los grupos marginados. Además, la discriminación por edad en el lugar de trabajo es una preocupación creciente, ya que los trabajadores de mayor edad enfrentan dificultades para conseguir un empleo o se enfrentan a una jubilación forzosa debido a los estereotipos sobre su productividad y su capacidad para adaptarse a las nuevas tecnologías.

Del objetivo específico Nro. 01:

Según el primer objetivo específico nro. 01, *explicar de qué manera la discriminación se relaciona con los derechos el derecho a la estabilidad de empleo de los trabajadores del régimen CAS D. Leg 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023*, los resultados mostrados en las tablas 6, 7 y 8, de los resultados se concluye que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis alternativa H_a y rechazar la hipótesis nula H_0 , de modo que, en efecto, la

discriminación se relaciona de manera significativa y directa con el derecho a la estabilidad de empleo de los trabajadores CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023, el mismo que demuestran *que* estos derechos laborales son vulnerados constantemente, por consiguiente, se incrementa sustancialmente el nivel de desprotección de los trabajadores, Los impactos de la discriminación ante la ley sobre los trabajadores son profundos y de gran alcance. Económicamente, los grupos marginados enfrentan barreras para acceder a empleos bien remunerados y tienen más probabilidades de experimentar inseguridad laboral e inestabilidad financiera. Esto no sólo perpetúa el ciclo de la pobreza, sino que también amplía la brecha de riqueza entre los diferentes grupos demográficos. Además, los efectos psicológicos en las personas que enfrentan discriminación pueden ser devastadores y generar estrés, ansiedad y una sensación de inutilidad. Estas experiencias negativas pueden afectar la salud mental y el bienestar general, afectando no solo al individuo sino también a sus familias y comunidades. En el plano social, la perpetuación de la discriminación ante la ley refuerza estereotipos y prejuicios nocivos, creando un entorno de división que obstaculiza la cohesión social y el progreso hacia una sociedad más inclusiva. Abordar la discriminación de los trabajadores ante la ley requiere un enfoque multifacético que implica cambios tanto legislativos como organizativos. Implementar leyes y políticas antidiscriminatorias que prohíban explícitamente la discriminación por motivos de género, raza y edad es crucial para crear un marco legal más equitativo. Las organizaciones también pueden desempeñar un papel vital en la lucha contra la discriminación mejorando las iniciativas de diversidad e inclusión que promuevan la igualdad de oportunidades para todos los empleados. Esto puede incluir la contratación de diversos grupos de talentos, la prestación de programas de tutoría y apoyo para grupos sub representados y el fomento de una cultura de respeto y aceptación en el lugar de trabajo. Además, brindar capacitación sobre prejuicios inconscientes y sensibilidad cultural a los empleadores puede ayudar a crear conciencia sobre el impacto de la discriminación y empoderar a las personas para que cuestionen sus nociones y comportamientos preconcebidos.

Del objetivo específico Nro. 02:

Según el segundo objetivo específico nro. 02, *explicar de qué manera la discriminación se relaciona con los derechos de licencia laborales de los trabajadores del régimen CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023*, los resultados mostrados en las tablas 7, 8 y 9, de los resultados se concluye que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis alternativa H_a y rechazar la hipótesis nula H_0 , de modo que, en efecto, la discriminación se relaciona de manera significativa y directa a los derechos de licencias laborales estabilidad de empleo de los trabajadores CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023 asimismo se demuestran que el legislador emitió el Decreto Legislativo N.º 1057, puesto que, estamos frente a una modalidad de contratación de personal que si bien es cierto brinda puestos de trabajo a la sociedad en general, también a su vez genera inestabilidad e incertidumbre laboral en el personal, debido a ser un régimen de naturaleza temporal; que al ser comparados por Barrera (2020), se indica que, las licencias de trabajo son medidas regulatorias esenciales implementadas para garantizar que las personas y las empresas cumplan con ciertos estándares y calificaciones para operar dentro de industrias específicas. La violación de estas licencias puede tener consecuencias de gran alcance, afectando no sólo al infractor sino también al tejido social en general. Cuando las personas violan las licencias de trabajo, las repercusiones son profundas. En primer lugar, enfrentan la consecuencia inmediata de perder su fuente de ingresos, lo que genera inestabilidad financiera y dificultades. Por ejemplo, un profesional de la salud que trabaja sin una licencia válida corre el riesgo de perder su trabajo y enfrentar dificultades para encontrar un empleo alternativo. Además, las ramificaciones legales de tales violaciones pueden incluir multas elevadas o incluso prisión, lo que empaña el historial del individuo y obstaculiza sus perspectivas profesionales futuras. El daño se extiende más allá del ámbito personal, ya que la reputación profesional del individuo puede verse irreparablemente dañada, lo que dificulta reconstruir la confianza con empleadores y clientes. Las empresas que desobedecen las licencias de trabajo también enfrentan desafíos importantes. Las violaciones los exponen a responsabilidades legales y al potencial de demandas, lo que puede resultar en pérdidas financieras sustanciales y daños a su reputación. Por ejemplo, una empresa de construcción que opera sin los

permisos necesarios corre el riesgo de enfrentar acciones legales por incumplimiento de las normas de seguridad, poniendo en peligro tanto a los empleados como al público. Además, estas infracciones pueden erosionar la confianza del cliente y dañar la reputación de la marca, lo que provoca una pérdida de clientela e ingresos. En casos severos, las empresas pueden incluso correr el riesgo de perder sus licencias y permisos para operar, poniendo en peligro toda su operación y existencia en el mercado. Las implicaciones sociales de violar las licencias de trabajo son igualmente preocupantes. Estas transgresiones contribuyen a la erosión de la confianza en los sistemas regulatorios diseñados para salvaguardar el interés público. Cuando los individuos o las empresas ignoran los requisitos de licencia, se socava la integridad del marco regulatorio, creando lagunas para la explotación y la mala práctica. Además, la competencia desleal resultante de violaciones de licencias puede ampliar las disparidades económicas, ya que las entidades que cumplen soportan los costos de cumplir con los estándares regulatorios mientras que los infractores obtienen una ventaja injusta. Esto no sólo distorsiona la dinámica del mercado, sino que también compromete los estándares y la calidad generales de la fuerza laboral, poniendo potencialmente en riesgo la seguridad pública. La violación de las licencias de trabajo conlleva consecuencias multifacéticas que repercuten en las personas, las empresas y la sociedad en general. Desde la inestabilidad financiera y las repercusiones legales hasta el daño a la reputación y la desconfianza social, los impactos de tales transgresiones son amplios y perjudiciales. Es imperativo que los reguladores, los formuladores de políticas y las partes interesadas defiendan la integridad de las licencias de trabajo, haciendo cumplir el cumplimiento para mantener los estándares de la industria, proteger el bienestar público y promover un entorno empresarial justo y ético.

Del objetivo específico Nro. 03:

Según el tercer objetivo específico nro. 03, *explicar de qué manera la discriminación se relaciona con los derechos de vacaciones de los trabajadores del régimen CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023*, los resultados mostrados en las tablas 10, 11 y 12, se concluyen que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis alternativa H_a y rechazar la hipótesis nula H_0 , de modo que, en efecto, la discriminación se relaciona de

manera significativa y directa a los derechos de vacaciones de los trabajadores CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023 demuestran que la aplicación de los contratos administrativos de servicios (CAS) vulnera este principio, vulneración del derecho a gozar las vacaciones; se plantea de esta manera que, el derecho a disfrutar de las vacaciones es un aspecto fundamental de una vida equilibrada y plena, pero a menudo se pasa por alto y se viola en los entornos laborales exigentes y acelerados de hoy. Al examinar las consecuencias para la salud mental, el impacto en el equilibrio entre la vida laboral y personal y la disminución de la productividad resultante del exceso de trabajo, se hace evidente que negar a las personas sus derechos de vacaciones tiene consecuencias de gran alcance. Además, las implicaciones económicas, como la disminución del gasto de los consumidores y los efectos negativos en la industria del turismo, resaltan el impacto social más amplio de esta violación. Por último, exploraremos las dimensiones legales y éticas del tema, incluida la violación de los estándares internacionales de derechos humanos y los marcos legales que existen para proteger el derecho a vacaciones en diferentes países.

Los efectos de violar el derecho a disfrutar de las vacaciones son profundos y de amplio alcance. Las consecuencias para la salud mental del exceso de trabajo y la falta de vacaciones están bien documentadas. Los estudios han demostrado que las personas que no toman vacaciones regularmente tienen un mayor riesgo de sufrir agotamiento, ansiedad y depresión. El estrés constante del trabajo sin descansos puede provocar una disminución de la satisfacción laboral, relaciones tensas y una insatisfacción general con la vida. Además, el impacto en el equilibrio entre la vida personal y laboral es significativo, ya que las personas luchan por encontrar tiempo para actividades personales, pasatiempos y pasar tiempo de calidad con sus seres queridos. Este desequilibrio puede provocar un aumento de los niveles de estrés y una sensación de abrumador, lo que en última instancia afecta el bienestar físico y mental. En el lugar de trabajo, las repercusiones de negar a los empleados sus derechos de vacaciones incluyen una menor productividad, mayores tasas de ausentismo y una mayor rotación debido al agotamiento.

Las implicaciones económicas de negar el derecho a vacaciones se extienden más allá del bienestar individual y tienen consecuencias sociales más

amplias. La disminución del gasto de los consumidores es un resultado directo de que las personas no tienen tiempo libre para realizar actividades recreativas o viajar. Además, la industria del turismo sufre cuando las personas no pueden tomar vacaciones, lo que lleva a una disminución de los ingresos de los destinos que dependen del turismo. A largo plazo, los costos de atención médica asociados con el estrés crónico y el exceso de trabajo pueden suponer una carga para los sistemas de salud y las personas, lo que ejercerá aún más presión sobre la economía. Al reconocer los costos económicos de negar los derechos de vacaciones, queda claro que esta violación tiene implicaciones de largo alcance que van más allá del nivel individual. Desde un punto de vista legal y ético, violar el derecho a disfrutar de las vacaciones plantea consideraciones importantes. Constituye una violación de estándares internacionales de derechos humanos, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, que reconoce el derecho al descanso y al ocio. Además, los empleadores tienen la responsabilidad ética de brindar a sus empleados el tiempo libre adecuado para recargar energías y rejuvenecer. No hacerlo no sólo perjudica a los empleados individuales, sino que también va en contra de los principios de prácticas laborales justas y del bienestar de los empleados. Varios países cuentan con marcos legales para proteger el derecho a vacaciones, incluidos requisitos mínimos de licencia, regulaciones sobre tiempo libre remunerado y disposiciones sobre licencia por enfermedad y licencia parental. Defender estas protecciones legales es esencial para garantizar que las personas puedan disfrutar de sus derechos de vacaciones sin temor a repercusiones o explotación. La violación del derecho a disfrutar de las vacaciones tiene consecuencias de gran alcance que impactan a los individuos, las economías y la sociedad en su conjunto. Al reconocer los efectos sobre la salud mental, las implicaciones económicas y las consideraciones legales/éticas de negar a las personas sus derechos de vacaciones, podemos comprender mejor la importancia de defender este aspecto fundamental del bienestar humano. Es imperativo que los empleadores, los formuladores de políticas y la sociedad en general prioricen y protejan el derecho a las vacaciones, no sólo en beneficio de los individuos sino también para la salud y la prosperidad general de las comunidades. Valorando y respetando el derecho a disfrutar de las vacaciones, podemos crear una sociedad más equilibrada, productiva y ética para todos.

CONCLUSIONES

1. Al comprobarse que un el 61,76% de los encuestados indicó que se produce una restricción en el ejercicio de sus derechos, asimismo un 57% señaló que se produce una exclusión de beneficios sociales, como también una diferenciación salarial injustificada y una diferenciación de trato injustificada por razones políticas, se determinó que existe una relación significativa y directa entre la discriminación con los derechos laborales de los trabajadores del régimen CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023
2. Al comprobarse que un 61.5% de los encuestados manifestó que no se respeta el derecho a conservar el trabajo durante todo el tiempo pactado en el contrato celebrado, así como la falta de tutela para despidos injustificados, se determinó que existe una relaciona de manera significativa y directa entre la discriminación con el derecho a la estabilidad de empleo de los trabajadores CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023
3. Al comprobarse que un 58.5% de los encuestados manifestó que no se respeta el derecho a una licencia por paternidad o maternidad, y también se menoscaba la licencia sindical, se determinó que existe una relaciona de manera significativa y directa entre la discriminación con los derechos de licencias laborales de los trabajadores CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023.
4. Al comprobarse que un 67% de los encuestados manifestó que no se cumple con el derecho del trabajador a suspender la ejecución de la prestación a su cargo durante un plazo determinado de forma remunerada en acuerdo con el empleador, menoscabando su derecho al descanso, se determinó que existe una relaciona de manera significativa y directa entre la discriminación con el derecho de vacaciones de los trabajadores CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que la Municipalidad Provincial de Concepción para sus servidores y específicamente para el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), promover la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo es otro paso fundamental hacia la eliminación de la discriminación laboral. Establecer comités de diversidad e inclusión puede ayudar a las organizaciones a desarrollar e implementar iniciativas que garanticen la representación y la equidad en todos los niveles de la entidad.
2. Se recomienda que la Municipalidad Provincial de Concepción implemente la gestión de las buenas prácticas laborales, siendo relevante plantear la creación de programas de tutoría para grupos sub representados puede brindar apoyo y orientación valiosos para el avance profesional, ayudando a derribar barreras para la progresión.
3. Se recomienda que la Municipalidad Provincial de Concepción que la oficina de recursos humanos, debe ofrecer formación sobre diversidad a todos los empleados también es esencial para fomentar un entorno de trabajo más inclusivo donde se valoren y respeten las diversas perspectivas, contribuyendo en última instancia a una fuerza laboral más cohesiva e innovadora.
4. Se recomienda que la Municipalidad Provincial de Concepción, monitoree y haga cumplir las políticas antidiscriminatorias es esencial para responsabilizar a las organizaciones de la creación de un lugar de trabajo libre de discriminación. Las auditorías periódicas pueden ayudar a evaluar la eficacia de las medidas contra la discriminación e identificar áreas de mejora. Implementar mecanismos de denuncia para que los empleados denuncien de manera segura incidentes de discriminación es crucial para crear una cultura transparente y de apoyo donde las inquietudes se tomen en serio y se aborden con prontitud.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Baldeón, J. (2016). *Los criterios constitucionales sobre la estabilidad laboral y la protección ante el despido arbitrario de los trabajadores de confianza*. Actualidad Empresarial N° 342, VI 4- VI 6.
- Bardales, J. (2017). *Deficiencias jurídicas en la aplicación del régimen de contratación administrativa de servicios (cas) en la universidad nacional de ucajali, periodo 2015*. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- Becerra, K. (2012). El contrato administrativo de servicios y la jurisprudencia de la justicia ordinaria post sentencia STC N°00002-2010-/PI-TC. *Derecho y Cambio Social*, ISSN: 2224-4131.
- Carrillo, M. (2001). La Flexibilización del contenido laboral de la Constitución. *Balance de la Reforma Laboral Peruana*. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Contreras, F. (2014). *Derecho Laboral*. Lima: Raguél.
- De la Cueva, M. (1950). *Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo III*. Mexico D.F.: CEPC.
- Dolorier, J. (2006). *La Constitución Comentada*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Ferrero, R. (1999). *Derecho del Trabajo*. Lima: Ad Hoc.
- Marín Gil, K. (2012). *La estabilidad laboral del sector público ecuatoriano y sus consecuencias en el cumplimiento de las indemnizaciones laborales*. Babahoyo: Universidad Técnica de Babahoyo - Ecuador.
- Martínez, P. (2015). *Estudios de Derecho Laboral*. Lima: UNMSM.
- Menéndez, M. (2008). *Investigación jurídica*. Lima: UNMSM.
- Muso Iza, N. (2011). *Violación de la estabilidad laboral consagrado en el Código de Trabajo*. Cuenca: Universidad Técnica de Cotopaxi.
- Neves, J. (2000). *Introducción al Derecho Laboral*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Osorio, J. (2009). *Metodología de la Investigación*. Lima: Santa Rosa.

- Palacios, J. (2012). *Delito de feminicidio y su regulación normativa*. Buenos Aires: Santa Fe.
- Palomino, N. (2016). *Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial CAS al personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Pinedo, C. (2015). *Derecho Laboral público*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Quiloango, Y. (2014). *La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Ramiro, B. (2016). La Estabilidad Laboral. *Correo Legal: Legislación al Día*.
- Revoredo, J. (2013). *Metodología de la investigación*. Lima: UNFV.
- Reza, D. (2013). *Estudios de Derecho Individual del Trabajo*. Lima: Raguel.
- Rueda, S. (2011). *La inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios - CAS*. Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Servir, I. (2011). *Informe Servir - Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. Lima: MINTRA.
- Soto, H. (2014). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima: Legis.
- Tello, R. (2008). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima: UNFV.
- Toyama, J. (2012). *Derecho Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Valenzuela, M. (2008). *Derechos Laborales en el ordenamiento jurídico peruano*. Lima: LEX.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: LA DISCRIMINACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES, DEL RÉGIMEN CAS. D. LEG. 1057, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN, 2023.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL:</p> <p>¿De qué manera la discriminación se relaciona con los derechos laborales de los trabajadores del régimen CAS D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023?</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>¿De qué manera la discriminación se relaciona con el derecho a la estabilidad de empleo de los trabajadores del régimen CAS D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023?</p> <p>¿De qué manera la discriminación se</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Explicar cómo la discriminación se relaciona con los derechos laborales de los trabajadores del régimen CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>Explicar de qué manera la discriminación se relaciona con los derechos el derecho a la estabilidad de empleo de los trabajadores del régimen CAS D. Leg 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023.</p>	<p>GENERAL:</p> <p>La discriminación se relaciona de manera significativa y directa con los derechos laborales de los trabajadores del régimen CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023.</p> <p>ESPECÍFICAS:</p> <p>La discriminación se relaciona de manera significativamente y directa con el derecho a la estabilidad de empleo de los trabajadores CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p>Discriminación en el régimen CAS 1057.</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p>Derecho Laborales en la Municipalidad</p>	<p>-Discriminación ante la Ley. -Discriminación de Igualdad de Trato. -Discriminación de Igualdad de Oportunidades.</p> <p>-Derecho a la estabilidad de</p>	<p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: Inductivo.</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Investigación básica.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Nivel relacional</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: Diseño no experimental.</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA Población: Se encuentra constituido por 40 trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Concepción. Muestra:</p>

<p>relaciona con los derechos de licencias laborales de los trabajadores del régimen CAS D. Leg? 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023?</p> <p>¿De qué manera la discriminación se relaciona con los derechos de licencias de vacaciones de los trabajadores del régimen CAS D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023?</p>	<p>Explicar de qué manera la discriminación se relaciona con los derechos de licencia laborales de los trabajadores del régimen CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023.</p> <p>Explicar de qué manera la discriminación se relaciona con los derechos de vacaciones de los trabajadores del régimen CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023.</p>	<p>La discriminación se relaciona de manera significativamente y directa a los derechos de licencias laborales estabilidad de empleo de los trabajadores CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023.</p> <p>La discriminación se relaciona de manera significativamente y directa a los derechos de vacaciones de los trabajadores CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023.</p>	<p>Provincial de Concepción</p>	<p>empleo. -Derecho a las licencias laborales. -Derecho a las vacaciones.</p>	<p>Se encuentra constituido por 34 trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Concepción. El tipo de muestreo es el de carácter no probabilístico, por el carácter de accesibilidad al número de encuestados. TÉCNICAS DE RECOPIACIÓN DE DATOS: Encuesta INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN Cuestionario</p>
---	---	--	---------------------------------	---	--

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables

Título: LA DISCRIMINACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES, DEL RÉGIMEN CAS. D. LEG. 1057, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN, 2023.

TIPO VARIABLE	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE INDEPENDIENTE.	Discriminación.	Falcón, M. T. (2015, p.72), nos refiere que la discriminación, en cualquiera de sus variantes, es un problema de derechos humanos; se nutre de las desigualdades que la sociedad condona en mayor o menor grado y vulnera siempre los principios fundamentales de universalidad e indivisibilidad.	La discriminación es un fenómeno social que vulnera la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas. Ésta se genera en los usos y las prácticas sociales entre las personas y con las autoridades, en ocasiones de manera no consciente.	<ul style="list-style-type: none"> -Discriminación ante la Ley. -Discriminación de Igualdad de Trato. -Discriminación de Igualdad de Oportunidades. 	<ul style="list-style-type: none"> -Restricción en el ejercicio de derechos laborales. -Restricción de beneficios sociales. -Brecha salarial injustificada. - Diferenciación de trato injusta da por razones políticas. -Menoscabo del derecho a ser ascendido o promovido. -Menoscabo del derecho a ser reconocido por el adecuado desempeño de sus funciones. 	Dicotómico
VARIABLE DEPENDIENTE.	Derechos Laborales	El derecho laboral es un conjunto de normas que están dirigidas específicamente para los colaboradores, sirve para ayudar a llevar una correcta relación entre la empresa y colaboradores, es un conjunto	El derecho laboral es un conjunto de normas que están dirigidas específicamente para los colaboradores, sirve para ayudar a llevar una correcta relación entre la empresa y colaboradores, es un conjunto de normas que los amparan para	<ul style="list-style-type: none"> -Derecho a la estabilidad de empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> -Cumplimiento de la Vigencia del Contrato. - Mecanismos de Tutela de despidos injustificados. - Licencia por paternidad 	Dicotómico.

		de normas que los amparan para que las empresas no puedan atropellar sus derechos.	que las empresas no puedan atropellar sus derechos	-Derecho a las licencias laborales. -Derecho a las vacaciones.	o maternidad. - Licencia sindical. - Descanso físico de 30 días por año. - Pago por vacaciones no gozadas.	
--	--	--	--	---	---	--

Anexo 3: Matriz de Operacionalización del instrumento.

Título: LA DISCRIMINACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES, DEL RÉGIMEN CAS. D. LEG. 1057, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN, 2023.

TIPO VARIABLE	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	PREGUNTAS
VARIABLE INDEPENDIENTE.	Discriminación.	-Discriminación ante la Ley.	-Restricción en el ejercicio de derechos laborales. -Restricción de beneficios sociales.	-Restricción en el ejercicio de derechos laborales. -Restricción de beneficios sociales.	1.-Usted está ha evidenciado una restricción en el ejercicio de sus derechos laborales en la entidad donde labora. 2.-A usted se le restringió uno o varios beneficios sociales entidad de forma injustificada, en su entidad empleadora.
		-Discriminación de Igualdad de Trato.	-Brecha salarial injustificada. - Diferenciación de trato injusta da por razones políticas.	-Brecha salarial injustificada. - Diferenciación de trato injusta da por razones políticas.	3.- ¿Usted considera que existe una diferenciación salarial injustificada en la entidad donde labora? 4.-¿Usted considera que existe una diferenciación de trato injustificada por razones políticas en la entidad donde labora?
		-Discriminación de Igualdad de Oportunidades.	-Menoscabo del derecho a ser ascendido o promovido. -Menoscabo del derecho a ser reconocido por el adecuado desempeño de sus funciones.	-Menoscabo del derecho a ser ascendido o promovido. -Menoscabo del derecho a ser reconocido por el adecuado desempeño de sus funciones.	5.-A Usted le han vulnerado el derecho a ser ascendido o promovido en la entidad donde trabaja. 6.-Según su apreciación ¿considera que existe un menoscabo del derecho a ser reconocido por el adecuado desempeño de sus funciones, si fuera el caso.
VARIABLE DEPENDIENTE.	Derechos Laborales	-Derecho a la estabilidad de empleo.	-Cumplimiento de la Vigencia del Contrato. - Mecanismos de Tutela de despidos injustificados.	-Cumplimiento de la Vigencia del Contrato. - Mecanismos de Tutela de despidos injustificados.	7.-Su empleador respeta los plazos de la vigencia del contrato en la entidad donde labora. 8.-Para usted ¿existe una falta de mecanismos de tutela de derechos laborales frente a despidos injustificados en la entidad donde labora?

		-Derecho a las licencias laborales.	- Licencia por paternidad o maternidad. - Licencia sindical.	- Licencia por paternidad o maternidad. - Licencia sindical.	9.-Para usted ¿se respeta el cumplimiento de la licencia por paternidad o maternidad en la entidad donde labora? 10.-Para usted ¿se respeta el cumplimiento de la licencia sindical en la entidad donde labora?
		-Derecho a las vacaciones.	- Descanso físico de 30 días por año. - Pago por vacaciones no gozadas.	- Descanso físico de 30 días por año. - Pago por vacaciones no gozadas.	11.-Para usted ¿se respeta el cumplimiento del descanso físico de 30 días por año? 12.-La entidad donde labora realiza los abonos de los pagos por vacaciones no gozadas hacia su persona habiendo cumplido un año labores.

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES****FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS****ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

La presente encuesta está dirigida a trabajadores del Régimen CAS D. Leg. 1057, de la Municipalidad Provincial de Concepción.

TITULO DE LA TESIS: “LA DISCRIMINACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES, DEL RÉGIMEN CAS. D. LEG. 1057, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN, 2023”.

OBJETIVO DEL INSTRUMENTO: Explicar cómo la discriminación se relaciona con los derechos laborales de los trabajadores del régimen CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023.

INSTRUCCIÓN: Por favor, lea detenidamente cada una de las preguntas, y marca con una (x) la respuesta que considere correcta.

DIRIGIDO: Trabajadores del régimen CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción.

ENCUESTADO (a): _____

Edad: _____

Cargo: _____

Años de Servicio: _____

N°

PREGUNTAS

VARIABLE INDEPENDIENTE: DISCRIMINACIÓN.**DIMENSIÓN: DISCRIMINACIÓN ANTE LA LEY.**

1	Usted está ha evidenciado una restricción en el ejercicio de sus derechos laborales en la entidad donde labora.	Si	No
2	A usted se le restringió uno o varios beneficios sociales entidad de forma injustificada, en su entidad empleadora.	Si	No

DIMENSIÓN: DISCRIMINACIÓN DE IGUALDAD DE TRATO.

3.	¿Usted considera que existe una diferenciación salarial injustificada en la entidad donde labora?	Si	No
4.	¿Usted considera que existe una diferenciación de trato injustificada por razones políticas en la entidad donde labora?	Si	No

DIMENSIÓN: DISCRIMINACIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

5.-	A Usted le han vulnerado el derecho a ser ascendido o promovido en la entidad donde trabaja.	Si	No
6.-	Según su apreciación ¿considera que existe un menoscabo del derecho a ser reconocido por el adecuado desempeño de sus funciones, si fuera el caso.	Si	No

VARIABLE DEPENDIENTE: DERECHOS LABORALES**DIMENSIÓN: DERECHO A LA ESTABILIDAD DE EMPLEO.**

7.	Su empleador respeta los plazos de la vigencia del contrato en la entidad donde labora.	Si	No
8.	Para usted ¿existe una falta de mecanismos de tutela de derechos laborales frente a despidos injustificados en la entidad donde labora?	Si	No

DIMENSIÓN: DERECHO A LAS LICENCIAS LABORALES.

9.	Para usted ¿se respeta el cumplimiento de la licencia por paternidad o maternidad en la entidad donde labora?	Si	No
10.	Para usted ¿se respeta el cumplimiento de la licencia sindical en la entidad donde labora?	Si	No

DIMENSIÓN: DERECHO A LAS VACACIONES.

11.	Para usted ¿se respeta el cumplimiento del descanso físico de 30 días por año?.	Si	No
12.	La entidad donde labora realiza los abonos de los pagos por vacaciones no gozadas hacia su persona habiendo cumplido un año labores.	Si	No

Anexo 5: Validación de expertos del instrumentos



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
FILIAL – HUANCAYO

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del experto: JADIR ISMINIO VARGAS

1.2. Grado académico: MAGÍSTER EN DERECHO CIVIL

1.3. Cargo e institución donde labor: ABOGADO INDEPENDIENTE

Título de investigación: “LA DISCRIMINACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES, DEL RÉGIMEN CAS. D. LEG. 1057, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN, 2023”

Autor del instrumento:

Mención: Tesis para optar el título profesional de Abogado

Indicadores	Criterios Cualitativos/Cuantitativos	Deficiente (1)	Regular (2)	Bueno (3)	Muy bueno (4)	Excelente (5)
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.					X
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					X
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. Organización	Existe una organización lógica.					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. Intencionalidad	Adecuados para valorar aspectos del estudio.					X
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos, científicos y del tema de estudio.					X
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X

Sub Total						X
Total						X

1.4. Nombre del instrumento: Encuesta

Huancayo, 09 de enero del 2023.

Mg. ABOGADO
DNI N° 4025619
Reg. CASM 563



Mg. JADIR ISMINIO VARGAS
ABOGADO
REG. CASM 563



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
FILIAL – HUANCAYO

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del experto: Llano Ore' Williams Alberto

1.2. Grado académico: Abogado

1.3. Cargo e institución donde labora: Asesor Legal (COSOTRAN - PERÚ)

Título de investigación: "LA DISCRIMINACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES, DEL RÉGIMEN CAS. D. LEG. 1057, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN, 2023".

Autor del instrumento: Bach. Gabriela Edith Apolinario Torres
Bach. Wilfredo Ernesto Rojas Pomalima.

1.4. Mención: Tesis para optar el título profesional de Abogado

1.5. Nombre del instrumento: Encuesta

Indicadores	Criterios Cualitativos/Cuantitativos	Deficiente (1)	Regular (2)	Bueno (3)	Muy bueno (4)	Excelente (5)
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. Objetividad	Esta expresado nen conductas observables.				X	
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
4. Organización	Existe una organización lógica.				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. Intencionalidad	Adecuados para valorar aspectos del estudio.				X	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos, científicos y del tema de estudio.				X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
Sub Total					X	
Total					X	

Huancayo, 08 de enero del 2023.


Mg. Williams Alberto Llano Ore'

DNI N° 80147583

Reg. CAL Nro. 3452



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
FILIAL – HUANCAYO

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del experto: GÓMEZ ESPLANA, LUIS JULIO

1.2. Grado académico: MAESTRO

1.3. Cargo e institución donde labor: DOCENTE UNIVERSITARIO

Título de investigación: “LA DISCRIMINACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES, DEL RÉGIMEN CAS. D. LEG. 1057, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN, 2023”.

Autor del instrumento: Bach. Gabriela Edith Apolinario Torres
Bach. Wilfredo Ernesto Rojas Pomalima.

1.4. Mención: Tesis para optar el título profesional de Abogado

Indicadores	Criterios Cualitativos/Cuantitativos	Deficiente (1)	Regular (2)	Bueno (3)	Muy bueno (4)	Excelente (5)
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. Objetividad	Esta expresado nen conductas observables.				X	
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
4. Organización	Existe una organización lógica.				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. Intencionalidad	Adecuados para valorar aspectos del estudio.				X	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos, científicos y del tema de estudio.				X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
Sub Total					X	

Total					X	
-------	--	--	--	--	---	--

1.5. Nombre del instrumento: Encuesta

Huancayo, 08 de enero del 2023.



Mg. GÓMEZ ESPLANA, LUIS JULIO

DNI N° 46092101

Reg. CAJ Nro. 3751

Anexo 6: Solicitud dirigida a la entidad donde recolectó los datos

LIC. WILSON VIDAL ESCOBAR
ALCALDE DE LA PROVINCIA DE CONCEPCIÓN

SOLICITO: ACCESO A RELIZAR INVESTIGACIÓN (TESIS)
EN MATERIA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN. MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN
OF. TRAMITE DOCUMENTARIO



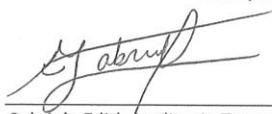
Yo: Gabriela Edith Apolinario Torres,
identificado con DNI 47604536 y con código de
estudiante N° A83519E; domiciliado en Av. Los Andes
Nro. 694, Distrito de Quilcas, provincia de Huancayo,
con número de celular 946485558 y correo
electrónico: gabrielaapolinariotorres@gmail.com;
bachiller en Derecho de la Universidad Peruana Los
Andes.

Ante Usted, con el debido respeto me presento y expongo:

Que en mi calidad de Bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Política de la Universidad Peruana Los Andes, viene realizando la investigación denominado: **"LA DISCRIMINACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES, DEL RÉGIMEN CAS. D. LEG. 1057, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN, 2023."**, con la finalidad de obtener el título profesional de Abogado, por lo cual solicito apoyo en la aplicación del instrumento de recolección de datos para la validación de la Tesis, el mismo que consistirá en un cuestionario aplicado a los trabajadores del régimen CAS 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción; el cual ruego acceda mi petición por ser netamente académico.

Pido a Ud. acceda a mi solicitud por ser de justicia.

Concepción, 05 de enero del 2024.



Gabriela Edith Apolinario Torres,
DNI: 47604536

Anexo 7: Documento de aceptación por parte de la entidad donde recolectara los datos



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN

GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS

OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Concepción, 08 de Enero de 2024.

CARTA N° 002-2024-OGRH/MPC

SEÑORITA:

GABRIELA EDITH APOLINARIO TORRES

ASUNTO : ACEPTACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACION PARA TESIS

REF. : EXPEDIENTE N° 0137-2024

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para hacer de su conocimiento que la Municipalidad Provincial de Concepción, con RUC N° 20187806667; da autorización para realizar la investigación denominada "LA DISCRIMINACION A LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL REGIMEN CAS D.L. N° 1057" aplicando un cuestionario al personal CAS.

Sin otro particular, reiterando las muestras de mi consideración, me suscribo de usted.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN

Bach. Adrián Guillermo Ramos Valverde
JEFE DE OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Anexo 8: Asentamiento informado de las personas encuestadas.

CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

La presente encuesta está dirigida a trabajadores del Régimen CAS D. Leg. 1057, de la Municipalidad Provincial de Concepción.

TÍTULO DE LA TESIS: "LA DISCRIMINACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES, DEL RÉGIMEN CAS. D. LEG. 1057, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN, 2023".

OBJETIVO DEL INSTRUMENTO: Explicar cómo la discriminación se relaciona con los derechos laborales de los trabajadores del régimen CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023.

INSTRUCCIÓN: Por favor, lea detenidamente cada una de las preguntas, y marca con una (x) la respuesta que considere correcta.

DIRIGIDO: Trabajadores del régimen CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción.

ENCUESTADO (a): FREDY ALVA QUISE
Edad: 29
Cargo: ASISTENTE DE ASESORIA JURIDICA
Años de Servicio: 1 AÑO

Nº	PREGUNTAS		
VARIABLE INDEPENDIENTE: DISCRIMINACIÓN.			
DIMENSIÓN: DISCRIMINACIÓN ANTE LA LEY.			
1	Usted ha evidenciado una restricción en el ejercicio de sus derechos laborales en la entidad donde labora.	Si	<input checked="" type="checkbox"/>
2	A usted se le restringió uno o varios beneficios sociales entidad de forma injustificada, en su entidad empleadora.	Si	<input checked="" type="checkbox"/>
DIMENSIÓN: DISCRIMINACIÓN DE IGUALDAD DE TRATO.			
3.	Usted considera que existe una diferenciación salarial injustificada en la entidad donde labora.	Si	No
4.	Usted considera que existe una diferenciación de trato injustificada por razones políticas en la entidad donde labora.	Si	No



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

La presente encuesta está dirigida a trabajadores del Régimen CAS D. Leg. 1057, de la Municipalidad Provincial de Concepción.

TÍTULO DE LA TESIS: "LA DISCRIMINACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES, DEL RÉGIMEN CAS. D. LEG. 1057, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN, 2023".

OBJETIVO DEL INSTRUMENTO: Explicar cómo la discriminación se relaciona con los derechos laborales de los trabajadores del régimen CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023.

INSTRUCCIÓN: Por favor, lea detenidamente cada una de las preguntas, y marca con una (x) la respuesta que considere correcta.

DIRIGIDO: Trabajadores del régimen CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción.

ENCUESTADO (a): Amo Riquel Muñoz Maldonado
Edad: 36
Cargo: Asistente de V. of. de Recaudación y Control
Años de Servicio: 14 años

Nº	PREGUNTAS		
VARIABLE INDEPENDIENTE: DISCRIMINACIÓN.			
DIMENSIÓN: DISCRIMINACIÓN ANTE LA LEY.			
1	Usted ha evidenciado una restricción en el ejercicio de sus derechos laborales en la entidad donde labora.	Si	No
2	A usted se le restringió uno o varios beneficios sociales entidad de forma injustificada, en su entidad empleadora.	Si	No
DIMENSIÓN: DISCRIMINACIÓN DE IGUALDAD DE TRATO.			
3.	Usted considera que existe una diferenciación salarial injustificada en la entidad donde labora.	Si	No
4.	Usted considera que existe una diferenciación de trato injustificada por razones políticas en la entidad donde labora.	Si	No



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

La presente encuesta está dirigida a trabajadores del Régimen CAS D. Leg. 1057, de la Municipalidad Provincial de Concepción.

TÍTULO DE LA TESIS: "LA DISCRIMINACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES, DEL RÉGIMEN CAS. D. LEG. 1057, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN, 2023".

OBJETIVO DEL INSTRUMENTO: Explicar cómo la discriminación se relaciona con los derechos laborales de los trabajadores del régimen CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023.

INSTRUCCIÓN: Por favor, lea detenidamente cada una de las preguntas, y marca con una (x) la respuesta que considere correcta.

DIRIGIDO: Trabajadores del régimen CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción.

ENCUESTADO (a): Ruth Cynthia Churampi Santana.
Edad: 35 años
Cargo: Auxiliar Coactivo
Años de Servicio: 3 años

Nº	PREGUNTAS		
VARIABLE INDEPENDIENTE: DISCRIMINACIÓN.			
DIMENSIÓN: DISCRIMINACIÓN ANTE LA LEY.			
1	Usted ha evidenciado una restricción en el ejercicio de sus derechos laborales en la entidad donde labora.	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	No
2	A usted se le restringió uno o varios beneficios sociales entidad de forma injustificada, en su entidad empleadora.	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	No
DIMENSIÓN: DISCRIMINACIÓN DE IGUALDAD DE TRATO.			
3.	Usted considera que existe una diferenciación salarial injustificada en la entidad donde labora.	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	No
4.	Usted considera que existe una diferenciación de trato injustificada por razones políticas en la entidad donde labora.	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	No



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

La presente encuesta está dirigida a trabajadores del Régimen CAS D. Leg. 1057, de la Municipalidad Provincial de Concepción.

TÍTULO DE LA TESIS: "LA DISCRIMINACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES, DEL RÉGIMEN CAS. D. LEG. 1057, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN, 2023".

OBJETIVO DEL INSTRUMENTO: Explicar cómo la discriminación se relaciona con los derechos laborales de los trabajadores del régimen CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023.

INSTRUCCIÓN: Por favor, lea detenidamente cada una de las preguntas, y marca con una (x) la respuesta que considere correcta.

DIRIGIDO: Trabajadores del régimen CAS. D. Leg. 1057 de la Municipalidad Provincial de Concepción.

ENCUESTADO (a): Angeles I. Espino Vasquez
Edad: 34
Cargo: Reservista
Años de Servicio: 6 años

Nº	PREGUNTAS		
VARIABLE INDEPENDIENTE: DISCRIMINACIÓN.			
DIMENSIÓN: DISCRIMINACIÓN ANTE LA LEY.			
1	Usted ha evidenciado una restricción en el ejercicio de sus derechos laborales en la entidad donde labora.	<input type="checkbox"/> Sí	<input checked="" type="checkbox"/> No
2	A usted se le restringió uno o varios beneficios sociales entidad de forma injustificada, en su entidad empleadora.	<input type="checkbox"/> Sí	<input checked="" type="checkbox"/> No
DIMENSIÓN: DISCRIMINACIÓN DE IGUALDAD DE TRATO.			
3.	Usted considera que existe una diferenciación salarial injustificada en la entidad donde labora.	<input type="checkbox"/> Sí	<input checked="" type="checkbox"/> No
4.	Usted considera que existe una diferenciación de trato injustificada por razones políticas en la entidad donde labora.	<input type="checkbox"/> Sí	<input checked="" type="checkbox"/> No

Anexo 9: Declaración de Autoría**DECLARACIÓN DE AUTORÍA**

Yo, Wilfredo Ernesto Rojas Pomalima, identificación con DNI N° 44138308 domiciliado en Jr. San Marcos Nro. 490-Urb. San Antonio, Distrito de Huancayo, provincia de Huancayo y departamento de Junín, bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencia Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, declaro bajo juramento ser el autor del presente trabajo; por tanto, asumo las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada: “LA DISCRIMINACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES, DEL RÉGIMEN CAS. D. LEG. 1057, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN, 2023”, haya incurrido en plagio o consignado datos falsos.

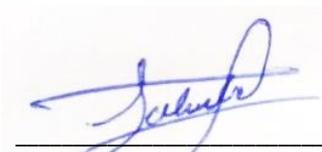
Huancayo, 19 de febrero de 2024.



WILFREDO ERNESTO ROJAS POMALIMA
DNI: 44138308

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Gabriela Edith Apolinario Torres identificación con DNI N° 47604536 domiciliado en la Av. Los Andes Nro. 694, Distrito de Quilcas, provincia de Huancayo y departamento de Junín, bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencia Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, declaro bajo juramento ser el autor del presente trabajo; por tanto, asumo las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada: “LA DISCRIMINACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES, DEL RÉGIMEN CAS. D. LEG. 1057, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN, 2023”, haya incurrido en plagio o consignado datos falsos.



GABRIELA EDITH APOLINARIO TORRES
DNI: 47604536

Anexo 10: Confiabilidad del Instrumento

ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
De acuerdo a su criterio ¿se ha evidenciado una restricción en el ejercicio de sus derechos laborales en la entidad donde labora?	,613	,804
Según su opinión ¿existe una exclusión de beneficios sociales en la entidad de forma injustificada?	,787	,756
¿Usted considera que existe una diferenciación salarial injustificada en la entidad donde labora?	,759	,761
¿Usted considera que Existe una diferenciación de trato injustificada por razones políticas en la entidad donde labora?	,787	,804
¿Usted considera que existe un menoscabo del derecho a ser ascendido en la entidad donde trabaja?	,589	,813
Según su apreciación ¿considera que existe un menoscabo del derecho a ser reconocido por el adecuado desempeño de sus funciones?	,541	,851
Según su apreciación ¿se vulnera el derecho de conservar el trabajo durante todo el tiempo pactado con la entidad?	,411	,716
Para usted ¿existe una falta de tutela de derechos frente a despidos injustificados en la entidad donde labora?	,787	,804
Para usted ¿se respeta el cumplimiento de la licencia por paternidad o maternidad en la entidad donde labora?	,451	,754
Para usted ¿se respeta el cumplimiento de la licencia sindical en la entidad donde labora?	,611	,755
Para usted ¿se respeta el cumplimiento del derecho del trabajador a suspender la ejecución de la prestación a su cargo durante un plazo determinado y de forma remunerada en	,441	,709
Para usted ¿se respeta el cumplimiento del descanso y la recuperación del trabajador por la labor realizada en el período de un año?	,804	,804

ALFA DE CRONBACH

Alfa de

Cronbach: $\alpha =$

0,750

La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE

Anexo 11: Evidencias fotográficas

