



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

La contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en Perú.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR:

Luis Angel Saucedo Villar

ASESOR:

Mg. Julio Ricardo Moscoso Cuaresma

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

LIMA – PERÚ

2017

Página de jurado

Presidente

Dr. Enrique Jordan Laos Jaramillo

Secretario

Mg. Luca Aceto

Vocal

Mg. Julio Ricardo Moscoso Cuaresma

Declaración jurada de autenticidad

Yo, Luis Angel Saucedo Villar, identificado con DNI N° 46676868, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de cita y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para obtener grado o título profesional alguno.
4. Los datos presentados en los resultados son reales; no fueron falseados, duplicados ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la presente tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

En tal sentido de identificarse fraude plagio, auto plagio, piratería o falsificación asumo la responsabilidad y las consecuencias que de mi accionar deviene, someténdome a las disposiciones contenidas en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 18 de diciembre de 2017.

Luis Angel Saucedo Villar

DNI N° 46676868

Presentación

Señores miembros del Jurado:

La presente investigación titulada la Contratación administrativa de servicios y los derechos laboras en Perú que se pone a vuestra disposición tiene como finalidad determinar que la aplicación del régimen especial de la contratación administrativa de servicios como una modalidad contractual inmersa en el sector público, vulnera derechos laborales constitucionalmente reconocidos por el Estado peruano con relación de los trabajadores públicos en Perú.

Además, en cumplimiento con el reglamento de grados y títulos de la universidad César Vallejo, la investigación se organizó de la siguiente manera: en la parte introductoria se consigna la aproximación temática, los trabajos previos o antecedentes, las teorías relacionadas al tema o el marco teórico y la formulación del problema; en donde se estableció, el problema de investigación, los objetivos generales y específicos, los supuestos jurídicos generales y específicos. En la segunda parte se abordará el marco metodológico en el cual se sustenta el trabajo como una investigación desarrollada en el enfoque cualitativo y el diseño de teoría fundamentada. Para finalizar se detallarán los resultados que permitirá desarrollar las conclusiones y sugerencias relacionas con la investigación, todo ello con los respaldos bibliográficos y de las evidencias contenidas en los anexos de la presente investigación.

El autor

Dedicatoria:

A Dios por permitirme vivir día a día y lograr este objetivo. A mi madre Lourdes Ursula Villar Quevedo y padre Camilo Saucedo Cortijo por darme su apoyo incondicional. A mis abuelos Edgardo Villar Caballero y Bertha Zenobia Quevedo Dávalos por ser mi inspiración. A mis abuelos Quintiliano Saucedo Salazar. A Monica Liliana Quispe Valverde por ofrecerme felicidad y apoyo incondicional a lo largo de la carrera de Derecho.

Agradecimiento:

Agradezco a los docentes de la Facultad de Derecho por guiarme en esta investigación. De la misma manera debo agradecer a mis asesores Dr. Oscar Melanio Dávila Rojas por su orientación en el proyecto de investigación y al Mg. Julio Ricardo Moscoso Cuaresma, por su valioso apoyo en el desarrollo de la investigación. Así mismo a mis familiares y amigos por sus buenos deseos en el transcurso de la carrera de Derecho. Finalmente, agradecer a Monica Liliana Quispe Valverde por brindarme su amor y apoyo incondicional en todo momento.

Índice

Página de jurado	2
Declaración jurada de autenticidad	3
Presentación	4
Dedicatoria:	5
Agradecimiento:	6
Índice	7
Índice de Gráficos	10
Índice de Tablas	11
RESUMEN	12
ABSTRAC	13
I. INTRODUCCION	14
Aproximación temática	15
Antecedentes:	20
Teorías relacionadas al tema	23
Formulación del problema	56
Justificación del estudio	57
Objetivos	58
Supuestos jurídicos	59
II. MÉTODO	61
2.1. Tipo de investigación	62

2.1.1. Tipo	62
2.1.2. Enfoque de la investigación	63
2.1.3. Alcance de la investigación	63
2.2. Diseño de investigación	63
2.3. Caracterización de sujetos	64
2.4. Población y Muestra	65
2.4.1. Población:	65
2.4.2. Muestra:	65
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	66
2.5.1. Técnicas	66
2.5.2. Instrumentos:	66
Tabla 2: Matriz de recolección de datos	67
2.6. Métodos de análisis de datos	67
2.7. Categorías	68
Categoría 1	68
Categoría 2	68
Tabla 3: Tabla de Categorización	69
2.8. Aspectos éticos	69
III. RESULTADOS	71
IV. DISCUSION	100
V. CONCLUSION	104

VI. RECOMENDACIONES	107
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	109
ANEXOS	115
Matriz de consistencia	116
Guía de entrevista	118
Fichas de validación	121
Matriz de recolección de datos	124
Entrevistas realizadas a los especialistas	133

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Trabajos Previos	21
Gráfico 2: Categorías	24
Gráfico 3: Modalidades contractuales antes del régimen CAS	26
Gráfico 4: Naturaleza jurídica del CAS	28
Gráfico 5: Ámbito de aplicación	29
Gráfico 6: Regímenes contractuales	30
Gráfico 7: Derechos del CAS	33
Gráfico 8: Extinción del contrato CAS	39
Gráfico 9: Contrato de trabajo	42
Gráfico 10: Principios del derecho al trabajo	43
Gráfico 11: Principio de primacía de la realidad	45
Gráfico 12: Elementos esenciales de la relación laboral	47
Gráfico 13: Estabilidad laboral	50
Gráfico 14: Metodología	62

Índice de Tablas

Tabla 1: Caracterización de sujetos	64
Tabla 2: Matriz de recolección de datos	67
Tabla 3: Tabla de Categorización	69

RESUMEN

La presente investigación titulada “La contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en Perú” tiene como objetivo general determinar de qué manera el contrato administrativo de servicios vulnera los derechos laborales de los trabajadores en Perú. Los trabajadores que prestan servicios bajo el régimen especial de la contratación administrativa de servicios a lo largo de todo el territorio peruano, se encuentran en clara desventaja frente a los demás trabajadores del sector público y privado, ya que, no se les reconoce la totalidad de derechos laborales que brinda el Estado peruano a diferencia de los distintos trabajadores que prestan servicios en el sector público bajo otros regímenes de contratación de personal vigentes en el Perú. Así mismo, se analizará la función del Estado con relación al derecho laboral y la sociedad, sin mediar discriminación en todas sus formas, ni generar desigualdad laboral que afecte el libre desenvolvimiento de los trabajadores en su centro de trabajo. En la metodológica usada en la presente investigación cualitativa, se utilizó la técnica de recolección de datos; como el análisis documental con relación a la revisión de expedientes y la entrevista.

Palabras Clave: Derecho Laboral, Régimen Laboral, Discriminación Laboral, Desigualdad Laboral.

ABSTRAC

This research entitled "Administrative contracting of services and labor rights in Peru" aims to determine how the administrative contract of services violates workers' rights in Peru. Workers who serve under the special arrangements for the administrative contracting of services throughout the Peruvian territory are clearly disadvantaged in the face of other public and private sector workers, since they are not It recognizes the totality of labor rights provided by the Peruvian State, unlike the different workers who serve in the public sector under other personnel recruitment regimes in force in Peru. Likewise, the role of the State in relation to labor law and society will be analyzed, without discrimination in all its forms, or to generate inequality of work that affects the free development of the workers in their work center. In the methodological used in this qualitative research, the data collection technique was used; As the documentary analysis regarding the review of files and the interview.

Keywords: Labor law, Labor regime, labor discrimination, labor inequality.

I. INTRODUCCION

Aproximación temática

Para la presente investigación se usará un grupo de ideas que serán relacionadas con los temas más importantes que serán parte de la aproximación temática.

Por ello en la presente investigación la aproximación temática permitirá ubicarse dentro del contexto social, político, económico y jurídico del Estado como también de la sociedad, a fin de dar a conocer la investigación. Motivo por el cual nos lleva a proponer las siguientes interrogantes ¿El contrato administrativo de servicios vulnera los derechos laborales de los trabajadores en Perú? ¿El Estado vela por el respeto de los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen de la contratación administrativa de servicios? ¿El contrato administrativo de servicios vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores en Perú? ¿Se están vulnerando los principios laborales Constitucionalmente reconocidos por el Estado bajo la contratación administrativa de servicios? ¿El contrato administrativo de servicios debe ser eliminado como una modalidad de contratación de personal en el Estado? ¿Qué hace el Estado peruano para solucionar estos conflictos laborales? En fin, a lo largo de la presente investigación estas preguntas serán respondidas.

Por ello, unas líneas también se agregarán en función al rol del estado y la adecuada protección de los derechos laborales de las personas en cumplimiento de sus funciones que son las de velar por el adecuado cumplimiento de los derechos Constitucionales. Además, en el presente capítulo se abordará las razones y circunstancias que motivaron al Poder Ejecutivo Peruano a emitir el Decreto Legislativo N.º 1057. ¿Fue un acierto para el Estado emitir el presente régimen especial de contratación de personal para el sector público? ¿Cuál fue la verdadera intención del Estado peruano frente al alto índice de trabajadores informales que prestaban servicios en el sector público? Estas interrogantes y otras interrogantes se desarrollarán en la presente investigación.

De la misma manera, en el presente capítulo se desarrollarán las categorías elegidas para dar sustento a la investigación las mismas que guardan relación con el título que es el contrato administrativo de servicios y los derechos laborales en Perú, estas categorías son el derecho al trabajo y se dividirán en sub categorías que servirán de soporte al tema principal con la finalidad de brindar una información

acertada y clara a la sociedad en general respecto del problema de investigación planteado.

Así mismo, se procederá a describir el origen de la contratación administrativa de servicios en Perú, conocido generalmente como el contrato o régimen CAS que se originó mediante la expedición del Decreto Legislativo N.º 1057 en fecha 27 de junio de 2008 (Decreto Legislativo N.º 1057) y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM (Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM) el mismo que posteriormente fue modificado por el Decreto Supremo N.º 065-2011-PCM (Decreto Supremo N.º 065-2011-PCM) donde se adicionaron derechos laborales no reconocidos en un primer momento para el régimen CAS en consecuencia de las diferentes demandas interpuestas ante el órgano jurisdiccional competente y además de las diversas movilizaciones de los trabajadores que exigían un mayor reconocimiento de derechos laborales de parte del Estado peruano.

En opinión del autor (Villavicencio, 2013) menciona en su artículo titulado “El derecho al trabajo: en tránsito del despido libre al derecho constitucional garantizado”, que la normatividad de Perú en materia laboral siempre vela por la adecuada protección contra el despido arbitrario otorgando estabilidad absoluta para los trabajadores, descrita en la Constitución Política de 1979 (Constitución Política del Perú Preámbulo, 1979). A mediados del año 1990 esta protección absoluta sufrió importantes cambios que se reflejaron en la Constitución Política de 1993 (Constitución Política del Perú, 1993) donde se otorgó a la estabilidad laboral una mínima protección por parte del Estado donde tácitamente se permitió el despido arbitrario otorgando solo el pago de una indemnización (pp. 310, 311).

Así mismo, a mediados del año 2008, en el gobierno del ex presidente del Perú Alan Gabriel Ludwig García Pérez, el Estado peruano y el Gobierno de los Estados Unidos de Norte América, intentaban fortalecer los lazos bilaterales mediante la suscripción del tratado de libre comercio en donde el país de Estados Unidos requería al Estado peruano la implementación de una adecuada reglamentación en materia laboral con la finalidad de brindar mayor seguridad a los trabajadores que se encontraban prestando servicios sin el reconocimiento de los derechos laborales por parte del Estado (Huamán, 2010, p. 19).

Por lo tanto, el Poder Legislativo peruano mediante la Ley N.º 29157 (Congreso de la República del Perú, 2007) se encargó de otorgar al Ejecutivo la potestad de legislar con relación al acuerdo del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos de esta manera se emitió el presente Decreto Legislativo N.º 1057 (Decreto Legislativo N.º 1057) cuya finalidad fue brindar derechos laborales a los trabajadores que prestaban servicios en el sector público bajo la modalidad de servicios no personales hecho que en su momento generaba gran informalidad en el campo laboral, ya que, no se reconocían los derechos laborales que surgen de todo vínculo laboral.

De esta manera el presente Decreto Legislativo N.º 1057 (Decreto Legislativo N.º 1057) surgió con la finalidad de reconocer derechos laborales a un gran número de trabajadores del sector público, los mismos que prestaban servicios laborales mediante la modalidad contractual denominada servicios no personales, en adelante (SNP) mediante esta modalidad contractual se encubría tácitamente la relación de dependencia entre el empleado y su empleador, hecho que motivo que el Gobierno peruano brinde una adecuada protección, y a su vez pueda integrar a aquellos trabajadores tácitamente informales dentro del campo de la formalidad laboral otorgándole al trabajador algunos derechos reconocidos dentro de una relación laboral entre el empleador y el empleado esto se dio mediante la promulgación del Decreto Legislativo N.º 1057 (Decreto Legislativo N.º 1057).

Así mismo, en la publicación de (El Comercio Perú, 2017) titulado “*El Jaque del CAS*”, menciona que el régimen especial de contratación de personal (CAS) es un problema que ha generado gran informalidad en materia laboral dentro del sector público. A lo largo de la vigencia del régimen CAS se han presentado diversas iniciativas con la finalidad de eliminarlo y así los trabajadores que presten servicios bajo el presente régimen CAS sean incorporados al régimen de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N.º 728 (Decreto Legislativo N.º 728).

Según lo expuesto, el régimen especial del CAS es un problema latente para el Estado peruano, como también para los trabajadores que se encuentran bajo el presente régimen laboral, se sabe que esta idea de eliminar el régimen CAS de manera inmediata generaría al Estado una gran inversión económica a fin de brindar todos los derechos que generaría el cambio de régimen de contratación, entre ellas tenemos el reconocimiento de las gratificaciones, la compensación por

tiempo de servicio (CTS), la asignación familiar y para terminar la escolaridad. Por ende, se considera imposible lograr este traspaso de régimen laboral por los elevados costos adicionales que generaría en el Estado entonces ¿De qué manera se podrá velar por los derechos de los trabajadores bajo el régimen CAS? ¿Hasta cuándo conviviremos con un régimen laboral que no otorgue todos los derechos y beneficios laborales de los trabajadores?

De tal forma que aquellos trabajadores que prestaban servicios bajo esta modalidad contractual no gozaban de los derechos y beneficios laborales que brinda el Estado peruano a diferencia de otros trabajadores del sector público, debido a que no se les reconocía un vínculo contractual entre empleador y empleado, los trabajadores bajo esta modalidad laboral prestaban similares servicios en igualdad de condiciones con los demás trabajadores del sector, motivo por el cual era posible verificar la existencia de los tres elementos esenciales para determinar la existencia de una relación laboral como son la subordinación, la remuneración y la prestación personal del servicio.

En opinión del autor (Huamán, 2010) describe que al momento de emitir el régimen CAS el Legislador buscó que el presente régimen no se constituya como uno del régimen laboral sino más bien lo que buscaba era excluir aquellos trabajadores contratados bajo este régimen CAS, desconociendo de esta manera el vínculo contractual entre el empleador y el empleado dejando de esta manera al régimen CAS como contratos administrativos de carácter especial sin reconocer las características innatas de toda relación laboral, hecho que era posible apreciar en el ejercicio cotidiano de los trabajadores en la prestación personal del servicio configurándose tácitamente la relación laboral entre las partes (p. 5).

Por consiguiente, es posible verificar que desde la emisión del régimen CAS se generó una serie de conflictos sociales debido a la vulneración de los derechos económicos y laborales de todos aquellos trabajadores que prestan servicios en el sector público bajo el presente régimen CAS y que de alguna manera se veían afectados en el desarrollo integral de su vida cotidiana tanto en lo personal como en lo social, ya que, no cuentan con los derechos que por Ley le corresponderían como son la estabilidad laboral, el cobro de una compensación por tiempo de servicios (CTS) el mismo que les permitirá mantener una economía estable y de

esta manera obtener el ascenso profesional deseado por el tiempo de servicios brindado en favor de la entidad contratante.

Por otro lado (Huamán, 2010, p. 5) tras algunas sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional y las Cortes superiores este régimen CAS ha sido calificado como Constitucional, idea que no compartimos ya que, nos encontramos frente a contratos de trabajo que no gozan de los derechos y beneficios que brinda la existencia del vínculo laboral pero que aplicando el principio de primacía de la realidad los trabajadores bajo el régimen CAS cumplen las mismas funciones y características de un trabajador contratado bajo otro régimen laboral dentro del sector público, esto debido a que se encuentran regulados bajo las disposiciones del Servicio Civil.

Por lo tanto, el contrato administrativo de servicios podría ser considerado un régimen contractual de carácter inconstitucional debido a la vulneración de derechos tipificados en la Constitución Política del Perú, descritos en los artículos número 22° al 27° (Constitución Política del Perú, 1993) donde se considera al trabajo un deber y un derecho que tiene como pilares el bienestar social por el cual toda persona puede desarrollarse en el campo laboral, en ese sentido el Estado peruano reconoce tales derechos, los mismos que se encuentran ratificados con los tratados internacionales con relación a los derechos laborales.

A continuación, la presente tesis pretende determinar las razones con las cuales el régimen CAS vulnera los derechos laborales de los trabajadores en Perú, en consecuencia, de no eliminarse el régimen especial de contratación administrativa de servicios, el mismo que se encuentra vigente desde el año 2008 hasta la actualidad para el sector público, seguirá brindando incertidumbre e inestabilidad laboral, ya que, el presente régimen CAS transgrede derechos laborales Constitucionalmente reconocidos por el Estado peruano en contra de los trabajadores del sector público.

Cabe resaltar que la emisión del régimen especial CAS ha generado preocupación en la sociedad en general, tanto para los jóvenes que buscan la oportunidad de afianzarse en un puesto de trabajo y mantener la estabilidad laboral deseada, como también para las personas mayores que buscan mantener el equilibrio económico que les permita brindar a sus familias un estilo de vida adecuado a las necesidades

actuales, además el presente régimen CAS no permitiría desarrollarse íntegramente en el centro de trabajo, ni realizar las metas o proyectos deseados por cada persona en un determinado lapso de tiempo.

De esta manera, si el Estado no se esfuerza en buscar una solución rápida y efectiva al presente problema generado por la emisión del régimen CAS no podremos restituir los derechos laborales descritos en la Constitución Política del Perú en materia laboral en favor de los trabajadores que se encuentran bajo la aplicación del presente régimen de contratación administrativa de servicios.

La presente tesis pretende que se aplique la eliminación general de dicho régimen especial de contratación de personal y que aquellos trabajadores que prestan servicios bajo el presente régimen puedan formar parte de otra modalidad contractual vigente para el sector público en el cual se reconozcan y respeten todos los derechos laborales que emanan del reconocimiento de una relación laboral entre las partes.

De esta manera el Estado como representante de la sociedad tendrá que priorizar entre los derechos laborales de los trabajadores, en consecuencia, brindando una adecuada legislación laboral que proteja a los mismos; y por el contrario no deberá generar modalidades contractuales que coexistan dentro de un determinado sector generando una disminución de derechos laborales por no estar unificadas dentro de un solo cuerpo normativo.

Trabajos Previos

Una vez presentada la aproximación temática y habiendo descrito los principales problemas a investigar, a continuación, se mostrarán los estudios ya realizados vinculados al presente tema de investigación. De esta manera se analizará las causas o motivos por los cuales el contrato administrativo de servicios vulnera derechos laborales en Perú, mediante el análisis de investigaciones ya realizadas que servirán como base de la presente investigación.

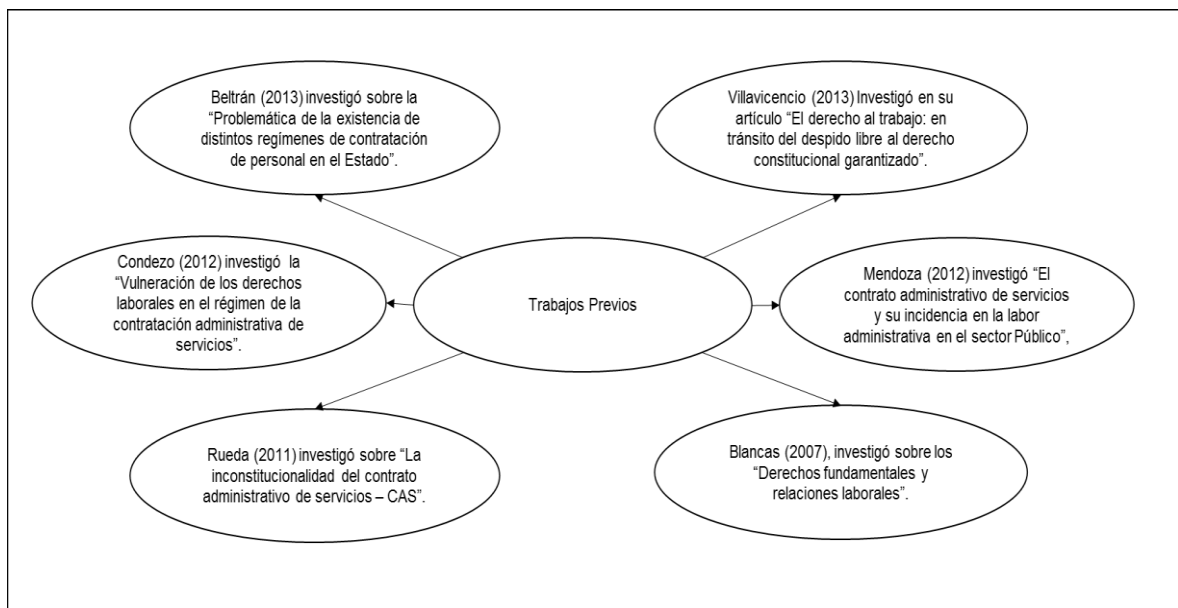
Antecedentes:

La presente investigación se respalda en los antecedentes nacionales que están relacionados específicamente al tema principal de la investigación y que servirán como soporte de la misma, de esta manera será de suma utilidad e importancia para desarrollar la investigación, se pasará a describir a los siguientes autores:

Beltrán (2013) investigó sobre la *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 es “crear un sistema de contratación justo, que no perjudique a sus trabajadores por el tipo de contrato suscrito” (p.85). Concluyo que mediante la emisión del CAS se transgrede el derecho de igualdad descrito en la constitución debido al trato desigual que reciben los trabajadores bajo el régimen CAS, a pesar de prestar el mismo servicio y contar con los tres elementos que configuran un contrato laboral como la prestación personal del servicio, la subordinación ante el empleador y el cobro de una contraprestación, pero por ser del régimen CAS no se les reconocían los derechos laborales como a los de un trabajador que se rige bajo la norma de la carrera administrativa (p. 88).

A continuación, presentaremos de manera ordenada a los autores y sus principales investigaciones que forman parte de los antecedentes de la presente investigación, de esta manera se pretende dar una visión más clara y acertada de los estudios antes realizados, pasaremos a demostrar lo mencionado mediante el siguiente gráfico:

Gráfico 1: Trabajos Previos



Fuente: Elaboración propia.

Así mismo, (Villavicencio, 2013) menciona en su artículo titulado "*El derecho al trabajo: en tránsito del despido libre al derecho constitucional garantizado*", que en la Constitución de 1993 se brinda una mayor protección al trabajo donde se estipula

que el trabajo es un deber y un derecho, base del confort y medio de superación de la sociedad, en consecuencia el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) vulnera un derecho constitucional como es el trabajo y los que derivan de él. De tal manera que de no dar una solución rápida y eficaz a esta modalidad contractual seguirá transgrediendo los derechos laborales de los trabajadores del sector público.

De otro lado, Rueda (2011) investigó el tema *La inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios–CAS*, sustentada en la Universidad San Martín de Porres. El objetivo general es “demostrar la inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios” (p. 12). La población son todos los trabajadores bajo el régimen CAS y la muestra son los empleados de la Corte de Cañete y Magistrados del Poder Judicial. El instrumento utilizado por la investigadora es la encuesta a fin de demostrar que estamos frente a un régimen inconstitucional. El resultado de la encuesta es estar disconforme con la aplicación del régimen CAS, ya que, no reconoce todos los derechos laborales. La autora concluye que el régimen CAS es uno de naturaleza laboral y no administrativa como lo ha mencionado el tribunal constitucional, por lo cual se dispuso la modificación del Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM por el Decreto Supremo N.º 065-2011-PCM.

En opinión de (Blancas, 2007) menciona en su libro titulado *Derechos fundamentales y relaciones laborales*, describe que la Constitución en su artículo 2.2, que la persona tiene el derecho de igualdad ante la ley, en consecuencia nadie deberá ser discriminado por motivos de raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica, en consecuencia se podría afirmar que los trabajadores gozan de adecuada protección de no discriminación, de tal manera gozan de las mismas oportunidades laborales que brinda el Estado peruano en materia laboral otorgando derechos y beneficios sin distinción alguna, considero importante para la presente investigación determinar si el régimen especial CAS, vulnera este y demás principios laborales de los trabajadores del sector público en Perú.

Condezo (2012) investigó sobre la *Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios*, sustentada en la Universidad Privada Norbert Wiener S.A.; El objetivo general de la investigación fue “determinar si la eliminación del marco normativo respecto del CAS garantizara la modificación de su modalidad contractual por una de naturaleza laboral, así reconociéndole la

continuidad laboral en el sector estatal” (p. 6). La autora concluye que los CAS constituyen contratos de naturaleza laboral, ya que se presentan los elementos del contrato laboral por tal motivo existe un vínculo contractual entre empleador y empleado, dejando a un lado la naturaleza administrativa.

Mendoza (2012) investigó sobre *El contrato administrativo de servicios y su incidencia en la labor administrativa en el sector Público*, sustentada en la Universidad Nacional del Altiplano – Puno. El objetivo general de la investigación fue “Demostrar que los contratos administrativos de servicios, inciden directamente en el cumplimiento de metas trazadas institucionales, afectando las labores administrativas en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno” (p. 6). Se ha utilizado el enfoque cualitativo y cuantitativo, el alcance de la investigación es Mixta. El universo de la investigación está situado en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de la Región Puno. La autora concluye que el contrato administrativo de servicios constituye un contrato de laboral, ya que, estamos frente a un contrato personal, subordinado y remunerado, en donde se manifiesta la relación laboral.

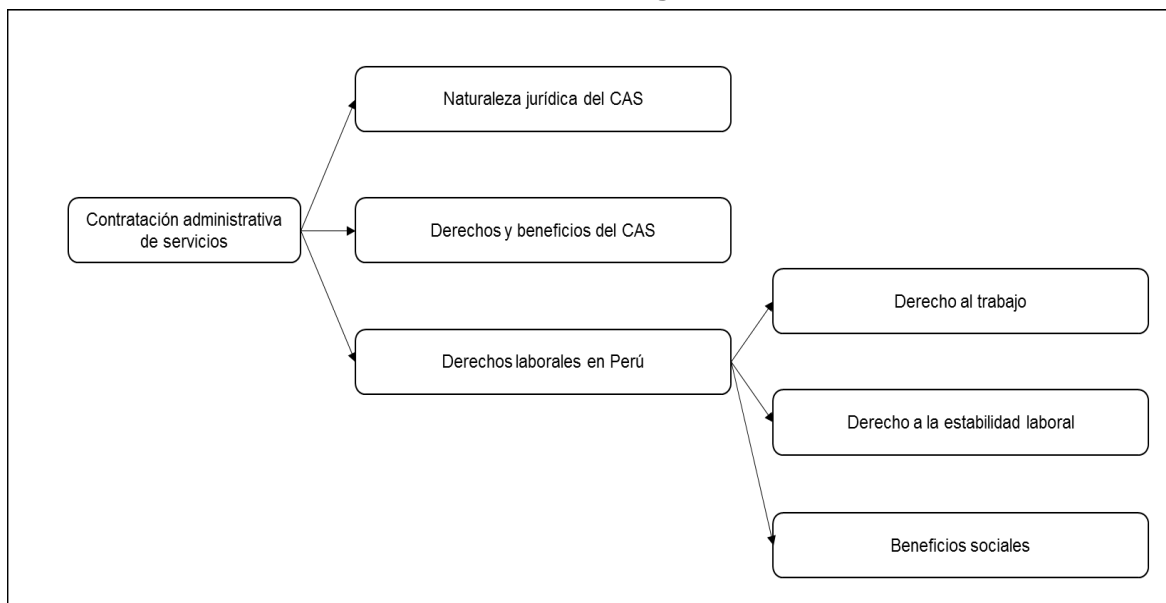
Teorías relacionadas al tema

Las teorías de la presente tesis facultan al investigador a ahondar en los estudios temáticos, doctrinarios y jurisprudenciales, las mismas que se presentarán a continuación de la siguiente manera, las categorías a utilizar serán las siguientes, la contratación administrativa de servicios que será nuestra variable principal y más importante, para posteriormente relacionarse y conectarse con los derechos laborales Constitucionalmente reconocidos en el Perú.

De esta manera la presente tesis pretende demostrar la vulneración de derechos laborales de los trabajadores del sector público en el Perú, bajo la aplicación del régimen especial de contratación administrativa de servicios, el mismo que será posible a través de un análisis minucioso de diversas fuentes del derecho con la finalidad de brindar un nuevo conocimiento con relación al CAS en favor de las nuevas y futuras generaciones que deseen conocer de las modalidades especiales de contratación de personal para el sector público.

De la misma manera, presentaremos de manera ordenada las categorías que serán utilizadas en la presente investigación, las mismas que partirán del título para luego pasar a las variables las mismas que serán divididas en sub categorías, el mismo esta detallado en el siguiente gráfico:

Gráfico 2: Categorías



Fuente: Elaboración propia.

Contratación administrativa de servicios:

El artículo primero del Decreto Supremo N.º 065-2011-PCM (Decreto Supremo N.º 065-2011-PCM) que modificó el Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM (Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM) reglamento del régimen especial de contratación administrativa de servicios menciona que estamos frente a una modalidad contractual de carácter especial perteneciente al derecho administrativo; norma que no comparte relación con ningún otro régimen o modalidad de contratación de personal dentro del sector público y privado vigentes en Perú.

Mediante esta definición del contrato administrativo de servicios se puede apreciar una clara exclusión del presente régimen especial laboral con los demás regímenes contractuales vigentes en Perú tanto para el sector privado como público, hecho que es considerado discriminador, ya que, no otorga derechos laborales emanados de una relación laboral entre el empleador y el empleado, puesto que, solo corresponde reconocerles los derechos laborales que brinda únicamente el propio reglamento del régimen CAS.

En consecuencia, para la contratación de personal bajo el régimen especial CAS, será la administración pública el ente encargado de convocar a concurso público valga la redundancia, el mismo que deberá ser publicado en la plataforma virtual de la dependencia solicitante con la finalidad de contratar a la persona más idónea para cubrir un puesto de trabajo a fin de realizar actividades en favor de la administración pública a cambio de una contraprestación económica, empero con la particularidad de no reconocer el vínculo laboral existente entre el empleador y el empleado, esto por regirse bajo las disposiciones del derecho administrativo.

En Opinión de Beltrán (2013, p. 42) la finalidad del Decreto Legislativo N.º 1057 (Decreto Legislativo N.º 1057) fue generar una norma que brinde soporte legal a una desmesurada desnaturalización de los contratos de servicios no personales que se tramitaban en vía judicial solicitando el reconocimiento del vínculo laboral. De esta manera el Estado pretendió diferenciarlos de distintos regímenes contractuales vigentes en el sector público, creando de esta manera al régimen especial de contratación administrativa de servicios que solo otorgará derechos laborales descritos en su reglamento.

Según el párrafo anterior podemos mencionar que el Decreto Legislativo N.º 1057 (Decreto Legislativo N.º 1057) surgió en medio de la presión que por un lado exigía el gobierno de los Estados Unidos para la firma del tratado de libre comercio con el Perú debido a la alta informalidad laboral que en aquel momento se daba en el ámbito nacional por los diferentes procesos que se tramitaban en vía jurisdiccional con relación a la aplicación de la desnaturalización en vía laboral, con lo cual el Estado pretendió dar una solución rápida y eficaz a la problemática existente en aquel momento.

Antecedentes del Contrato administrativo de servicios:

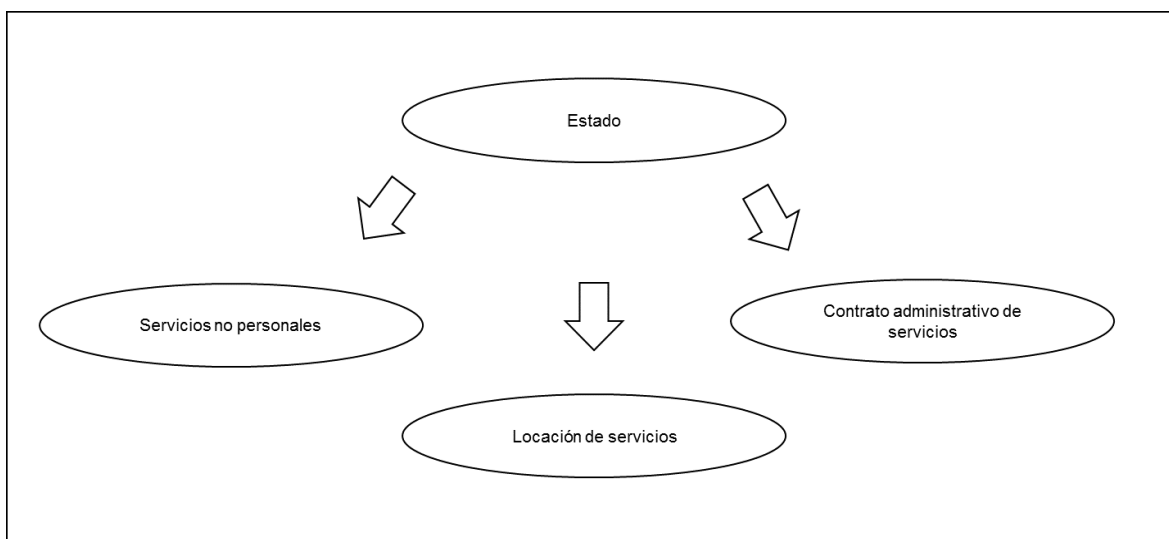
A continuación, se describirá la modalidad contractual del régimen CAS que se instauró en Perú mediante el Decreto Legislativo N.º 1057 (Decreto Legislativo N.º 1057) generando gran preocupación en las personas que aspiraban a encontrar un puesto de trabajo dentro del sector público en cual les permita desarrollarse profesionalmente y mantener un estilo de vida acorde a la actualidad.

El presente Decreto Legislativo N.º 1057 (Decreto Legislativo N.º 1057) surgió con la finalidad de reconocer derechos laborales a un gran número de trabajadores que

prestaban servicios mediante la modalidad contractual de servicios no personales dentro del sector público. Aquellos trabajadores que prestaban servicios bajo esta modalidad contractual no gozaban de los derechos y beneficios laborales que brinda el Estado peruano a diferencia de otros trabajadores tanto en el sector público y privado.

Así mismo, se demostrará las modalidades contractuales que se verían modificadas en aplicación del contrato administrativo de servicios mediante el siguiente gráfico:

Gráfico 3: Modalidades contractuales antes del régimen CAS



Fuente: Elaboración propia.

En opinión de (Huamán, 2010, p. 14) la naturaleza jurídica de la modalidad contractual de los servicios no personales fue el de calificarlos como contratos civiles de locación de servicios, de manera que aquellos empleados que se encontraban brindando servicios en favor del Estado no se les reconocía la existencia de una relación laboral entre empleador y empleado. De esta manera los trabajadores se encontraban desprotegidos ante los abusos que podrían recibir de parte de sus empleadores, por el no reconocimiento de los derechos laborales.

Entonces es posible afirmar que la norma también excluía a los empleados que prestaban servicios no personales de los regímenes contractuales vigentes en Perú, por el solo hecho de no reconocerles los derechos laborales que le corresponden a todo trabajador que se encuentran bajo aplicación del derecho laboral.

En opinión de (Huamán, 2010) el CAS nace con la intención de reconocer derechos y beneficios laborales a la población de trabajadores que se encontraban bajo la

modalidad de contratos de servicios no personales en el sector público. Se puede decir entonces que el Estado pretendió crear una norma que sirviera como remedio a los conflictos generados por una gran parte de la población de trabajadores del sector público en la cual se les reconociera ciertos derechos y beneficios laborales, sin embargo, excluyéndolos de la relación laboral existente entre el empleador y empleado (p. 11).

En consecuencia, aquellos trabajadores que prestaban servicios bajo la modalidad de servicios no personales no se encontraban bajo una relación contractual existente entre el empleador y empleado. Hecho que generó inseguridad laboral por parte de los empleados del sector público, ya que, se encontraban sin una norma en la cual se protejan y reconozcan los derechos obtenidos por la existencia de la relación laboral.

De otro modo los trabajadores que prestaban servicios no personales se encontraban bajo una norma que lesionaba y por ende no reconocía los derechos laborales que por el derecho laboral deberían corresponderles.

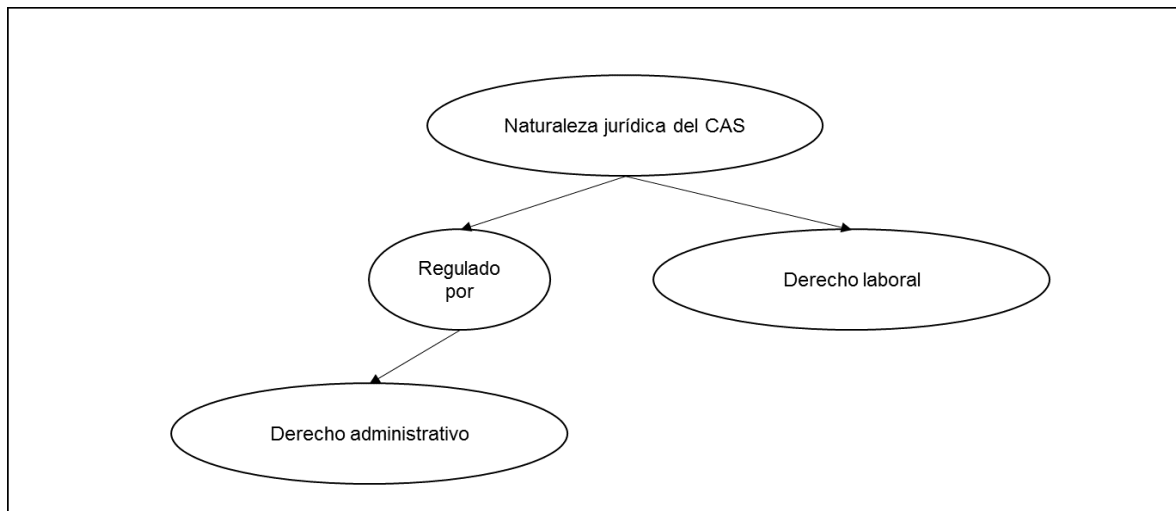
Naturaleza Jurídica:

En el artículo primero del reglamento del contrato administrativo de servicios (Decreto Supremo N° 065-2011-PCM) menciona que el presente régimen especial de contratación se caracteriza por pertenecer al derecho administrativo, por tal razón no comparte relación con ningún otro régimen de contratación laboral en Perú. Con ello se hace referencia al régimen contractual del sector privado y la modalidad contractual del sector público.

Según (Huamán, 2010, p. 83) el contrato CAS debe ser reconocido y estar inmerso en el ámbito del derecho laboral por las siguientes consideraciones. En primer lugar, tendría que aplicarse las normas contenidas en la Constitución Política de Perú, en relación del derecho al trabajo con la finalidad que el trabajador contratado bajo el régimen especial de la contratación administrativa de servicios se le reconozcan los derechos y beneficios reconocidos en toda relación laboral dentro del derecho laboral vigente en Perú.

Mediante el presente gráfico se dejará constancia que el régimen especial de la contratación administrativa de servicios se encuentra equívocamente regulada por el derecho administrativo y no por el derecho laboral:

Gráfico 4: Naturaleza jurídica del CAS



Fuente: Elaboración propia.

En atención a lo antes mencionado por el autor no discrepamos con su opinión, ya que, la clasificación del contrato administrativo de servicios dentro del derecho administrativo no correspondería por las características que presta el trabajador al momento de realizar sus funciones en el centro de labores, manifestándose todos los tres elementos de una relación laboral que son la prestación personal del trabajo, el pago por la labor realizada y la subordinación ante el jefe inmediato, elementos suficientes para ser reconocidos dentro del derecho laboral.

En opinión de Rueda (2011, p. 84) el contrato administrativo de servicios menciona que la prestación de servicios es no autónoma, en ese sentido se está reconociendo tácitamente la existencia de dependencia entre el empleador y el empleado, por ende, se debería otorgar los derechos y beneficios laborales que le correspondan al trabajador.

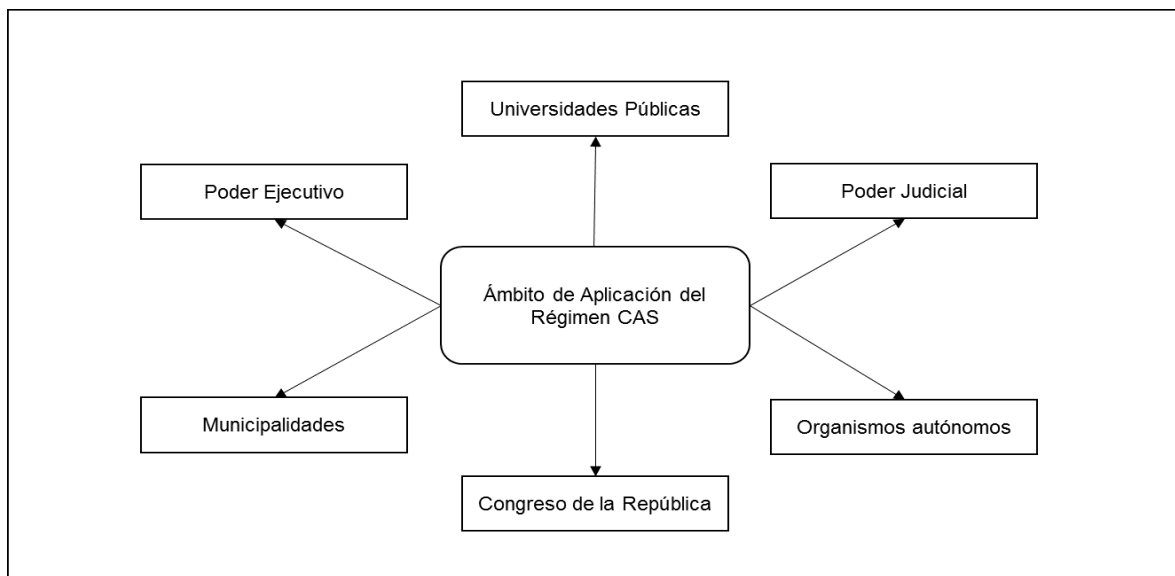
Además, con la publicación y su entrada en vigencia del régimen especial CAS se excluyó a este régimen de contratación Estatal de los otros regímenes laborales existentes en Perú como son el Decreto Legislativo N.º 276 que rige la contratación laboral en el sector público (Decreto Legislativo N.º 276) y el Decreto Legislativo N.º 728 que regula la contratación laboral en el sector privado (Decreto Legislativo N.º 728).

Por tal motivo, el propio reglamento del régimen CAS reconoce los elementos de una relación laboral, pero que en la práctica pretende desvincular a los empleados públicos de los demás regímenes contractuales vigentes hecho que consideramos discriminatorio, ya que, no se reconocen los derechos y beneficios laborales descritos en la Constitución Política del Perú donde se describe que todos gozamos de adecuada protección ante cualquier acto discriminatorio o trato desigual que atente en contra de la sociedad.

Ámbito de Aplicación:

El ámbito de aplicación del régimen CAS con relación a su reglamento (Decreto Supremo N° 065-2011-PCM) está comprendido por todas las instituciones estatales que forman parte de la administración pública. Se presenta el siguiente grafico del ámbito de aplicación del régimen CAS:

Gráfico 5: Ámbito de aplicación



Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, no están sujetas al régimen CAS, las empresas formadas por el Estado, ni aquellos empleados cuyo contrato proviene de los recursos dinerarios por los organismos internacionales, ni todo aquel contrato que provenga de la administración de los recursos propios del Estado.

En la presente investigación se recabará la información necesaria para desarrollar el problema de investigación el cual afecta el reconocimiento de los derechos y beneficios laborales de los trabajadores del sector público que prestan servicios bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios en Perú; con la

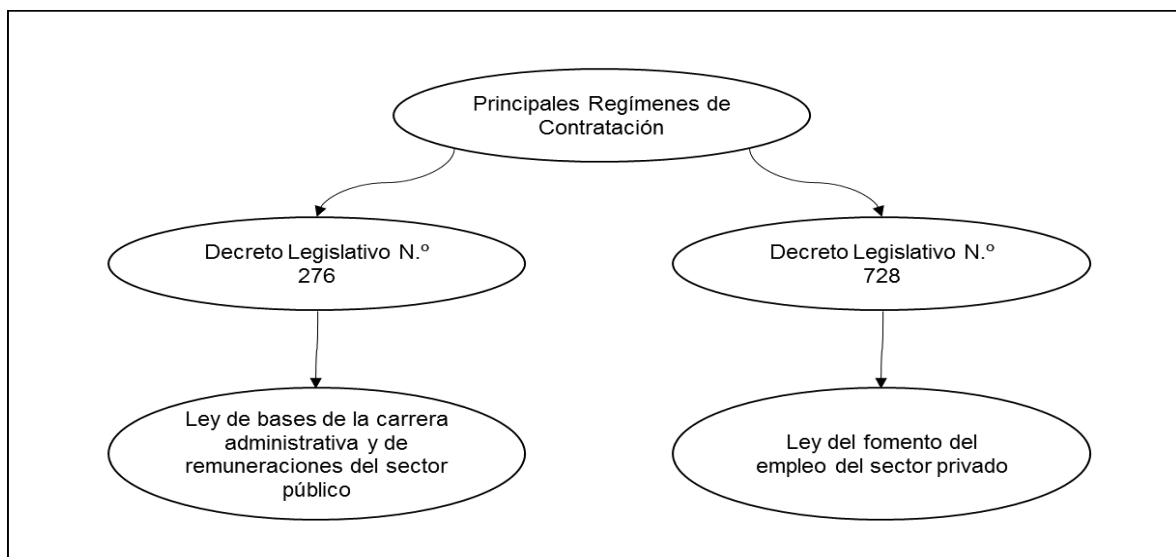
finalidad de dar a conocer el problema generado desde la entrada en vigencia del presente régimen CAS.

Regímenes contractuales en el sector Público y Privado:

A continuación, definiremos los dos regímenes de contratación de personal tanto para el sector privado como también para el sector público que rigen en la actualidad en Perú. Existen dos regímenes contractuales bien marcados en el sistema laboral peruano los mismos que definirán los derechos y obligaciones por parte del empleador como de sus empleados.

Para una mayor apreciación de lo mencionado se presentará el siguiente gráfico donde se demostrará los regímenes contractuales vigentes en el Perú:

Gráfico 6: Regímenes contractuales



Fuente: Elaboración propia.

Decreto Legislativo N.º 276 – Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público:

En opinión del autor Rueda (2011) menciona que fue innecesaria la creación del régimen de contratación administrativa de servicios dentro del sector público, ya que, esta norma se encuentra vigente y es de uso representativo para el sector, el mismo que definirá la forma, el modo, los derechos y obligaciones al momento de contratar al personal en favor de la entidad Estatal (p. 90).

Según Beltrán (2013) considera a la carrera administrativa como aquella conglomeración de derechos y obligaciones que se dan dentro de un adecuado procedimiento de contratación de los trabajadores. Cabe mencionar que se

consideran dentro de la carrera administrativa a los empleados bajo contratos a tiempo indeterminados en el sector público. El ingreso a la misma, está constituido de la siguiente manera: ser peruano, intachable conducta, buena salud, ingreso mediante concurso y un adecuado per fil para el puesto de trabajo (pp. 11, 14).

En atención a lo antes mencionado se puede apreciar que el contrato administrativo de servicios cumple las mismas características para formar parte de la Ley de la Carrera Administrativa, ya que, el ingreso como trabajador del régimen CAS se da mediante un concurso público en el cual los postulantes deberán cumplir con los requisitos exigidos para el cargo propuesto por la entidad contratante, como también de no contar con antecedentes policiales ni judiciales que afecten la conducta laboral de los postulantes.

Es posible apreciar que el reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa excluye a los trabajadores del régimen especial CAS para formar parte de la misma, sin tomar en cuenta que cumplen con las mismas funciones hasta en distintas ocasiones cumplen funciones más especializadas que los trabajadores a tiempo indeterminado, ya que, la naturaleza jurídica del régimen especial CAS excluye a los trabajadores de formar parte de cualquier otra modalidad contractual vigente en el sector público y privado.

A modo de conclusión, podemos decir que, si ya existe una Ley que regula el ingreso de los trabajadores en el sector público, porque generar una nueva modalidad de contratación en el Estado que se encargará de excluir a los mismos de gozar de los derechos y beneficios laborales que brinda la Ley de la Carrera Administrativa, con el único propósito de hacer más flexible el ingreso y salida de los trabajadores que prestan servicios de carácter temporal para la entidad Estatal.

Decreto Legislativo N.º 728 – Ley de Fomento del Empleo del sector privado:

Según Rueda (2011) el presente Decreto Legislativo N.º 728, se encargará de regular el modo de contratación laboral de los trabajadores dentro del sector privado, el mismo que otorgará derechos y obligaciones correspondientes de toda relación contractual existente entre el empleador y el empleado (p. 90).

En opinión de Beltrán (2013) menciona que el presente Decreto regula el modo de contratación de personal en el sector privado el mismo que surgió con la finalidad de frenar la gran cantidad de procesos tramitados en vía jurisdiccional solicitando

el reconocimiento de la relación laboral, el cual permitirá a los trabajadores que prestaban servicios en favor del Estado bajo la modalidad de servicios no personales a formar parte de la carrera administrativa. Motivo por el cual se emitió el Decreto Legislativo N.º 1057 (Decreto Legislativo N° 1057), con la finalidad de frenar los procesos seguidos ante el órgano jurisdiccional (p. 28).

En consecuencia, con relación al régimen de contratación administrativa de servicios para el sector público resulta confuso, dado que se encuentra una norma que regula la forma y el modo de contratación en cada sector, porque entonces el Estado emitió un régimen especial de contratación que no otorgará derechos y beneficios laborales a los trabajadores, es posible decir que el régimen especial de contratación de personal para el sector público, surgió con la finalidad de excluir a los trabajadores de formar parte del derecho laboral, para pasar a ser parte del derecho administrativo, en vez de acogerlos en una sola modalidad de contratación de personal para un determinado sector.

Derechos y beneficios del CAS:

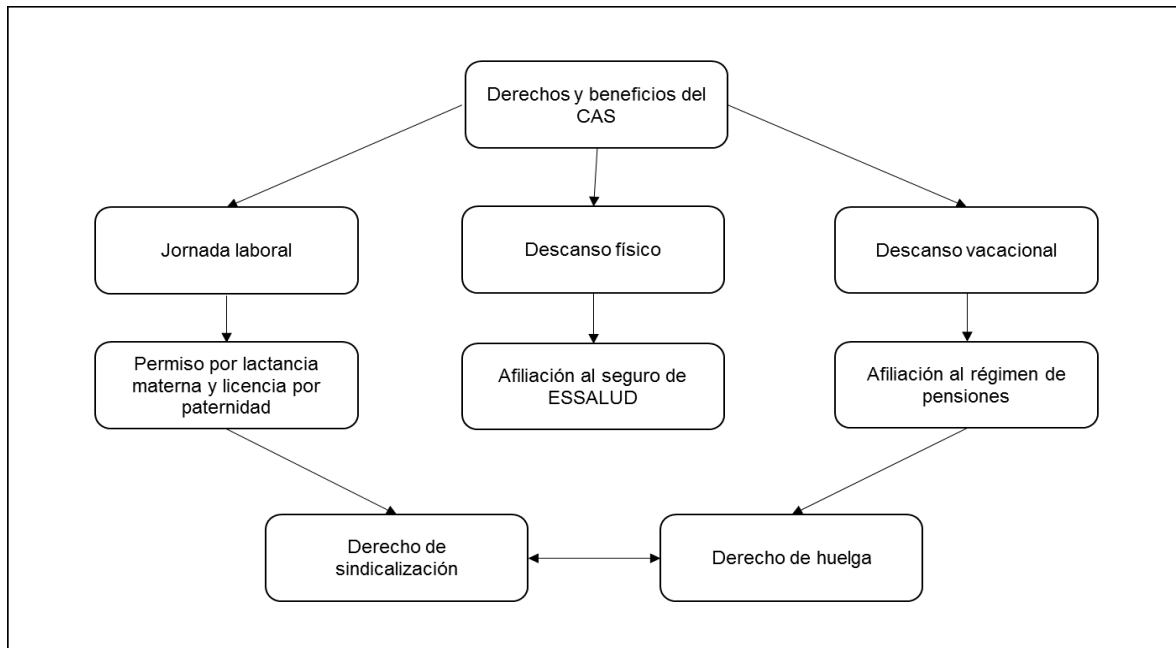
En opinión de (Huamán, 2010, p. 23) el régimen especial de contratación administrativa de servicios concede parte de los derechos y beneficios laborales que brinda el Estado peruano, cabe resaltar que con anterioridad al surgimiento del régimen CAS, los trabajadores contratados bajo la modalidad de servicios no personales no se les reconocía ningún derecho por no existir vínculo contractual.

Como anteriormente se mencionó el régimen de contratación de personal bajo la modalidad de contrato administrativos de servicios (CAS), surgió con la finalidad de brindar derechos y beneficios laborales en favor de los trabajadores contratados bajo dicha modalidad laboral, derechos y beneficios que se encuentran descritos en su propio reglamento.

Cabe resaltar que el reconocimiento de estos derechos, surgieron a consecuencia de los trabajadores que prestaban servicios en el sector público, bajo supuestos contratos denominados servicios no personales, los mismos que no otorgaban ningún tipo de derecho en beneficio de los trabajadores.

A continuación, describiremos los derechos y beneficios laborales que brinda el régimen CAS en el Perú, mediante el siguiente cuadro:

Gráfico 7: Derechos del CAS



Fuente: Elaboración propia.

Jornada laboral:

La jornada laboral exigida por el Decreto Legislativo N.º 1057 (Decreto Legislativo N.º 1057) no puede exceder de un máximo de 48 horas semanales, motivo por el cual las entidades estatales deben cumplir a cabalidad dicha disposición con la finalidad de no transgredir los derechos laborales de los trabajadores del sector público en Perú.

Según (Haro, 2013, p. 183) este derecho de jornada laboral se obtuvo después de una incesante lucha por los sindicatos debido a la explotación por la cual eran sometidos los trabajadores que realizaban labores en jornadas maratónicas hecho que afectaba su vida diaria como también su salud, lo que motivo a los sindicatos a salir a las calles exigiendo el reconocimiento de las ocho horas laborales.

En opinión de (Huamán, 2010, p. 24) este reconocimiento que se le pretende dar a los trabajadores bajo el régimen especial CAS se ampara en lo estipulado en la Constitución Política de Perú de 1993, en su artículo 25º (Constitución Política del Perú, 1993) donde nos menciona que la jornada laboral corresponde a ocho horas diarias, en consecuencia 48 horas semanales, como lo dispone el reglamento del régimen CAS.

Cabe mencionar que este tipo de jornada laboral se encuentra relacionada con el horario de trabajo del sector privado, mas no por el horario del sector público donde se establece un rango de siete horas con cuarenta y cinco minutos los mismos que se desarrollaran de lunes a viernes (Beltrán, 2010, p. 44).

Descanso físico de veinticuatro horas continuas por semana:

Es posible verificar que en el contrato administrativo de servicios se tendría una jornada de trabajo de seis días a la semana. Tal derecho se ubica en el artículo 25° de la carta magna de Perú de 1993 (Constitución Política del Perú 1993: sumillas, reformas constitucionales, índice analítico, 2017) donde se menciona que los trabajadores gozan de un descanso semanal remunerado. Por tal motivo, el empleado se encuentra facultado a recibir un descanso semanal de dos días en el sector público sin perjuicio de no recibir el pago correspondiente de lo días no laborados en su descanso semanal.

Descanso vacacional:

La norma menciona que el trabajador que presta servicios bajo la modalidad del régimen especial CAS en la entidad estatal mediante una duración ininterrumpida de servicios de un año, disfrutará del derecho a recibir un descanso físico de quince días calendarios, esto sin alterar que recibirá el íntegro del sueldo pactado con la entidad contratante por el trabajo no brindado.

En aplicación del Decreto Supremo N.º 065-2011-PCM (Decreto Supremo N° 065-2011-PCM) que modificó el reglamento del régimen especial CAS, agregó que a la terminación del contrato de trabajo y habiendo cumplido el año de servicios prestados en favor de la entidad contratante y en caso el empleado no hizo uso de su derecho al tiempo de descanso, este será retribuido económicamente con el monto correspondiente de acuerdo a las normas de la entidad Estatal.

En opinión de (Haro, 2013, p. 187) sostiene que el descanso vacacional consiste en aquel beneficio laboral por el cual la entidad contratante otorgará a sus empleados un descanso físico por un tiempo de 30 días el mismo que podrá ser utilizado en dos partes dependiendo lo pactado entre el empleador y el empleado.

Este beneficio tiene como finalidad que los empleados puedan realizar las actividades de su conveniencia a fin de restaurar las fuerzas tanto mentales como físicas debido a las exigencias de su centro de trabajo.

Es posible encontrar una base legal del presente derecho reconocido por el régimen CAS, como en el caso anterior la Constitución Política de Perú, en su artículo 25° (Constitución Política del Perú 1993: sumillas, reformas constitucionales, índice analítico, 2017) menciona que todos los empleados poseen el derecho de un receso anual remunerado.

Afiliación al seguro de ESSALUD:

La contribución por parte del empleador es del 30 % de la Unidad impositiva tributaria con relación de los trabajadores que prestan servicio bajo el régimen CAS de tal manera que disfrutan los mismos servicios de atención médica con relación a los demás trabajadores del sector Estatal.

En opinión de Rueda (2011, p. 88) todos trabajadores que presten servicios bajo el régimen especial CAS, gozan de la adecuada protección que brinda el sector salud conforme lo dispuesto por el Gobierno Central; este derecho se extiende hasta los hijos menores de edad y, de ser el caso, hasta los hijos mayores de edad que presenten una incapacidad total que no les permita el normal desarrollo de sus actividades, el cónyuge o concubina.

Afiliación al régimen de pensiones:

Este derecho es de carácter alternativo para aquellos trabajadores que con anterioridad ya han prestado servicios en el sector público o privado, por ende, ya cuentan con un sistema pensionario de su elección.

Por otro lado, es de carácter obligatorio para aquellos nuevos trabajadores que ingresan a prestar servicios en la entidad Estatal bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios. Cabe mencionar que el trabajador posee libre autonomía para decidir a qué sistema de ahorro previsional aportara su pensión, esto dependerá de cuál sistema brinde una mayor rentabilidad para sus fondos de pensión, el mismo que le asegura un estilo de vida adecuado cuando el trabajador ya no se encuentra en posibilidad de trabajar por haber llegado a una edad límite para realizar las funciones encomendadas.

Permiso por lactancia materna y licencia por paternidad:

Mediante Decreto Supremo N.º 065-2011-PCM (Decreto Supremo Nº 065-2011-PCM) que modificó el Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM (Decreto Supremo Nº

075-2008-PCM) se adiciono a este último el permiso por lactancia y la licencia por paternidad, derechos que gozarán todos los trabajadores que prestan servicios bajo el régimen especial de la contratación administrativa de servicios.

Ambos beneficios se encuentran descritos en el artículo 8-A incisos 8. A.1. y 8. A.2. del citado reglamento (Decreto Supremo N° 065-2011-PCM). De esta manera se otorgó un beneficio más a favor de aquellos trabajadores que prestan servicios bajo el régimen CAS.

El primer punto encuentra sustento legal en la Ley N.º 27240 – Ley que brinda el permiso por lactancia (Ley N° 27240, que otorga permiso por lactancia materna, 1999) cuya finalidad es que, una vez terminado el periodo post natal, la madre puede hacer uso de una (1) hora diaria en horario de trabajo para poder alimentar a su hijo, esto es hasta cumplido el primer año de edad del menor. Por otro lado, tanto en empleador como la empleada podrán convenir en el horario de aplicación del presente derecho el mismo que podrá ser fraccionado en 2 horarios dependiendo del trato del empleador con su trabajadora.

El segundo punto tiene como base legal la Ley N.º 29409 – Ley que brinda el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores del sector público y privado (Ley N° 29409, que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, 2009) y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N.º 014-2010-TR (Reglamento de la Ley N° 29409, 2010) cuya finalidad es otorgar a los trabajadores bajo el régimen CAS una licencia remunerada por derecho de paternidad la misma que corresponderá a cuatro (4) días hábiles que serán contados a partir del día siguiente de ser dados de alta por el centro de salud correspondiente.

Derecho de Sindicalización:

Derecho incorporado por Decreto Supremo N.º 065-2011-PCM (Decreto Supremo N° 065-2011-PCM) que modificó el Decreto Supremo N.º 075-20008-PCM (Decreto Supremo N° 075-2008-PCM) donde se menciona que aquellos empleados que prestan servicios para el sector público bajo el régimen CAS poseen la facultad de organizarse sindicalmente con un número mínimo de 20 empleados o en su defecto integrarse a los sindicatos de servidores públicos ya existentes, los mismos que tienen base legal en la Ley N.º 27556 – Ley que faculta el registro de órganos

sindicales (Ley N° 27556, que crea el registro de organizaciones sindicales de servidores públicos, 2001).

En opinión del autor (Supiot, 2008, pp. 56, 57) describe que los trabajadores y empleadores, sin ningún tipo de diferenciación gozan del derecho de crear, formar o integrarse a grupos de trabajadores con la finalidad de defender sus derechos e intereses colectivos mediante esta acción sindical.

Esta acción sindical es una facultad personalísima que se manifiesta colectivamente y permite a los empleados agruparse indistintamente con la finalidad de hacer valer sus derechos en contra de los abusos que puedan presentarse dentro del centro de trabajo. Cabe mencionar que los sindicatos no son creados con la finalidad de perseguir fines políticos, ni económicos en beneficio de los representantes sindicales (Supiot, 2008).

En opinión de (Rueda, 2011) este derecho fue un logro obtenido por los trabajadores debido a la presentación de la demanda de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional el mismo que ordenó al Congreso de la República de Perú, dictar o modificar la norma otorgando este derecho laboral que faculta a los empleados bajo el régimen de la contratación administrativa de servicios a formar parte de los sindicatos de trabajadores ya establecidos o la facultad de crear un sindicato sin perjuicio de ser despedidos por tal decisión de agrupación (p. 88).

Entonces con relación a lo antes mencionado es posible apreciar que el Estado peruano brinda un reconocimiento más del derecho laboral en favor de los empleados que prestan servicios bajo el régimen especial CAS, hecho que sirve de sustento para respaldar la posición de la presente investigación, con la finalidad de demostrar que estamos frente a contratos de trabajo que deberían estar regulados por el derecho laboral y no por el derecho administrativo como menciona la naturaleza jurídica del régimen especial de la contratación administrativa de servicios.

Cabe mencionar que el derecho de sindicalización no es posible para aquellos empleados con poder de mando, ni para aquellos trabajadores que se encuentran brindando servicios mediante cargos de confianza.

Derecho de Huelga:

El presente derecho encuentra base Legal en la Ley N.º 25593 (Ley N° 25593, Ley de relaciones colectivas de trabajo, 1992) aprobado por Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, en su artículo 72º (Decreto Supremo N° 010-2003-TR) nos dice que: el derecho de huelga es aquel acto de suspensión de trabajo acordado por la mayoría de los trabajadores la misma que se llevara a cabo en forma voluntaria y pacífica con la particularidad de no asistir a laborar.

Para el autor (Supiot, 2008, p. 96) menciona que el presente derecho de huelga es aplicable tanto para los trabajadores que prestan servicios en el sector público y privado, a su vez describe que estamos frente a un derecho individual que se desarrolla colectivamente, el presente derecho protege a los trabajadores de ser merecedores de sanciones, suspensiones y despidos arbitrarios por acogerse al derecho de huelga que tiene como finalidad la suspensión de las labores a mérito de la exigencia del cumplimiento de los derechos laborales que se vean afectados en favor del empleador.

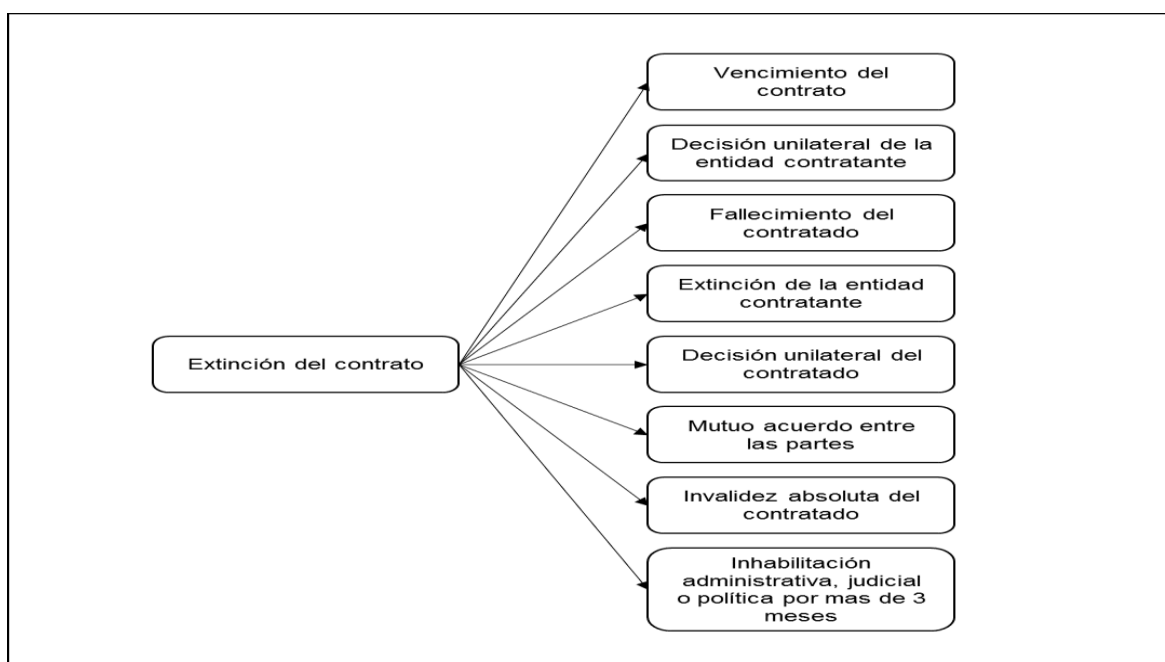
La finalidad del derecho de huelga es resguardar los derechos e intereses de los empleados de la entidad contratante. Este derecho también fue otorgado mediante el proceso de inconstitucionalidad seguido ante el Tribunal Constitucional.

Extinción del CAS:

Para el autor (Mercader, 2015) describe que la extinción del contrato laboral es aquel termino de carácter definitivo que pone fin al vínculo laboral, en consecuencia, implicaría aquella cesación de obligaciones por parte del empleado en favor de la entidad contratante, de la misma manera el empleador dejara de retribuir la remuneración correspondiente por el cese en el cargo.

En el régimen CAS se tienen determinados supuestos que configuran la terminación contractual entre el empleador y el empleado, los mismos que pasaremos a describir mediante el siguiente gráfico:

Gráfico 8: Extinción del contrato CAS



Fuente: Elaboración propia.

Fallecimiento del contratado:

Para (Haro, 2013, p. 238) menciona que al momento del deceso del empleado el contrato queda resuelto automáticamente, lo mismo sucede al fallecimiento del contratante, sin embargo, existe la posibilidad que los sucesores mantengan el vínculo contractual hasta decidir sobre los bienes del titular.

En opinión de (Mercader , 2015, p. 619) describe que el deceso del trabajador genera automáticamente la terminación del contrato laboral, manifestando que la actividad desarrollada por el actor principal no podrá ser ejercida por un tercero, en consecuencia, queda resuelto de pleno derecho el contrato que vincula a las partes (empleador y empleado) por ausencia física de una de las partes.

Decisión unilateral de la entidad contratante:

De acuerdo a este supuesto se entiende que es aquella decisión del empleador en dejar sin efecto el contrato de trabajo que lo vincula con su empleado, argumentando una pérdida de motivación en el trabajo por parte del empleado, hecho que generará la terminación de la relación laboral, o en su defecto la no renovación del contrato laboral.

El empleador debe cursar comunicación al empleado a fin de que este último pueda realizar el descargo correspondiente, el empleador decidirá sobre la continuidad del

empleado o no, de ser negativa la decisión deberá ser motivada, razonable y proporcional.

Mutuo acuerdo entre las partes:

En opinión de (Haro, 2013, p. 238) es aquel acto procesal por el cual las partes deciden dejar sin efecto la continuidad del vínculo laboral el mismo que debe estar plasmado en papel para posteriormente realizar los fines correspondientes.

Para el autor (Mercader, 2015) afirma que el mutuo disenso es aquel acto liberatorio por el cual las partes involucradas empleador y empleado manifiestan la voluntad de no continuar con el vínculo contractual, en consecuencia, se trata de dejar sin efecto el contrato laboral entre las partes, de esta manera se dejarán sin efecto las obligaciones del trabajador frente a la entidad Estatal (p. 19)

Se concluye entonces que una vez expresada la manifestación de voluntad de las partes involucradas se dará fin al vínculo contractual existente entre las partes, hecho que generará el reconocimiento de derechos y obligaciones.

Invalidez absoluta permanente sobreviniente del contratado:

Según (Haro, 2013, p. 238) menciona a la invalidez absoluta como aquel estado de incapacidad permanente por causa de algún incidente o padecimiento de salud por parte del empleado que lo imposibilita a desarrollar sus labores de manera normal.

Como menciona el autor (Mercader, 2015) el contrato laboral firmado por las partes involucradas puede extinguirse de presentarse situaciones que representen graves alteraciones en la salud del empleado, las mismas que imposibilitan gravemente en normal desarrollo del trabajador en función de sus actividades en favor de la entidad contratante.

A modo de conclusión, la invalidez absoluta, es aquel estado de salud permanente del trabajador que no permite al empleado a realizar las funciones que con normalidad realiza antes de caer en este estado de invalidez, motivo por el cual el empleador podrá dar por terminada la relación contractual que los vincula a ambos.

Decisión unilateral del contratado:

En opinión de (Haro, 2013) se realiza mediante la renuncia voluntaria por parte del empleado, donde manifiesta su voluntad de no continuar bajo las órdenes de su empleador, cabe mencionar que dicha solicitud debe constar por escrito con un

plazo máximo de 30 días, a fin de que la empresa contratante realice las acciones correspondientes para gestionar la contratación de un nuevo trabajador que realice las funciones de este último (p. 238).

Para el autor (Mercader, 2015) menciona que es aquella acción por el cual el empleado mediante el preaviso pone en conocimiento del empleador la necesidad de no continuar bajo las órdenes del mismo, cualesquiera que sean los motivos decide no continuar bajo la subordinación de su empleador.

A modo de conclusión, la decisión unilateral por parte del empleado consiste en aquella decisión personal de no continuar bajo las órdenes de su empleador, en consecuencia, deberá el empleador comunicar la decisión de continuar en el trabajo con la finalidad de que la entidad contratante realice las gestiones correspondientes para designar a un nuevo personal que realizará las funciones de este último.

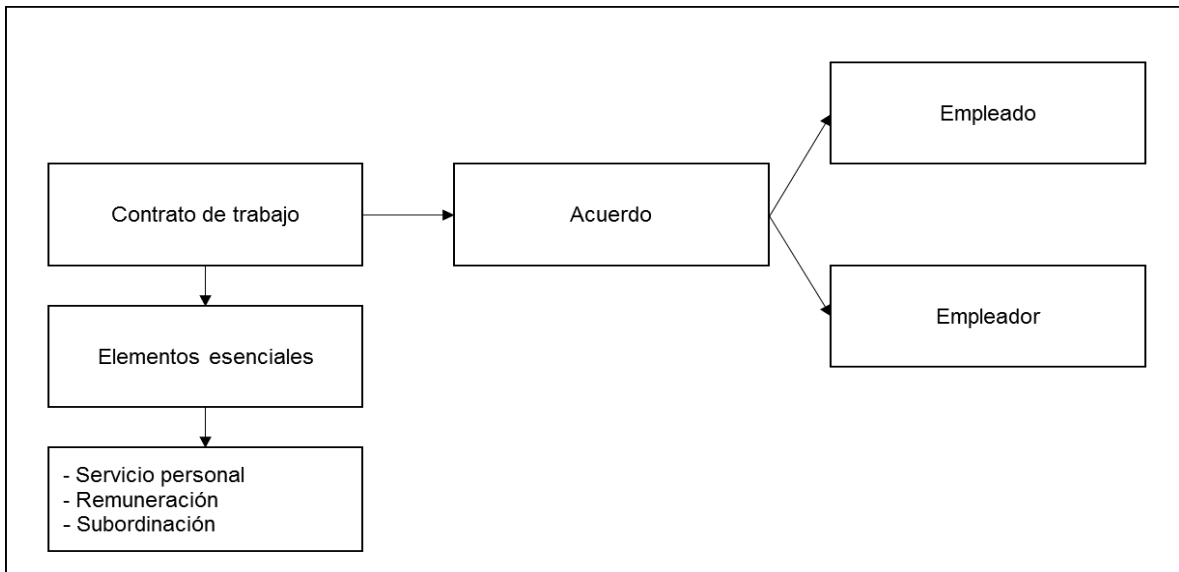
Derecho laboral en Perú:

En aplicación de la carta magna del Perú, esta menciona que es el Estado el encargado de velar por la adecuada protección de los trabajadores y a su vez se encargará de promover e impulsar el trabajo a nivel nacional, con la finalidad de crear plazas laborales para todos los ciudadanos respetando los derechos de los mismos, ello sin perjuicio de generar modalidades contractuales que generarán disminución de derechos y beneficios laborales en los trabajadores.

En opinión de (Mercader, 2015) describe al derecho al trabajo como aquella expresión de libertad e independencia del hombre con la facultad de elegir la profesión u oficio que desea desempeñar, este derecho se encuentra descrito en la Constitución Política de Perú, en consecuencia, es un derecho básico del Estado. El derecho al trabajo consiste en aquella igual de oportunidades de la persona de acceder a un puesto de trabajo en donde se respete el derecho de continuidad laboral y estabilidad en el trabajo, cabe mencionar que la estabilidad en el trabajo no supone la permanencia indeterminada en su puesto de trabajo, sino al carácter de no ser despedido sin causa justificada del centro laboral que vulnere el presente derecho (pp. 50, 51).

Así mismo, se presentará el siguiente gráfico que describirá el contrato de trabajo, sus elementos y la forma de materialización del mismo:

Gráfico 9: Contrato de trabajo



Fuente: Elaboración propia.

Según el autor (Marcenaro, 2009) el presente derecho al trabajo no configura la práctica inmediata del goce de dicho derecho, en tanto, el Estado buscará la forma en la cual todos los ciudadanos pueden conseguir o tengan las mismas alternativas necesarias para encontrar un puesto de trabajo en cual otorgará los derechos y beneficios que correspondan y de esta manera mantener un equilibrio económico que le permita desarrollarse en la sociedad (p. 97).

En atención al párrafo anterior es posible identificar que el rol del Estado es velar por el adecuado cumplimiento y respeto del derecho citado, por el cual la persona presta servicios en favor del empleador a cambio del pago de una contra prestación debido al esfuerzo físico y mental que pueda utilizar el trabajador para la realización de las funciones establecidas por el empleador.

Para (Condezo, 2012, p. 8) no bastaría solo con el reconocimiento de dicho derecho debido a que las situaciones en las que se presta el servicio no son las adecuadas con relación a la dignidad humana, debido al trato desigual que generaba la aplicación del contrato administrativo de servicios y su diferenciación de los distintos regímenes contractuales vigentes en el sector público.

En opinión de (Arévalo y Aválos, 2007, p. 16) el derecho al empleo busca la equidad entre el empleado y su empleador cuya finalidad es que ambas partes se beneficien

uno del otro respetando las normas que rigen el derecho laboral, en consecuencia, es aquella conglomeración de normas y principios que buscan proteger a los empleados frente a los posibles abusos que puedan cometerse por sus empleadores.

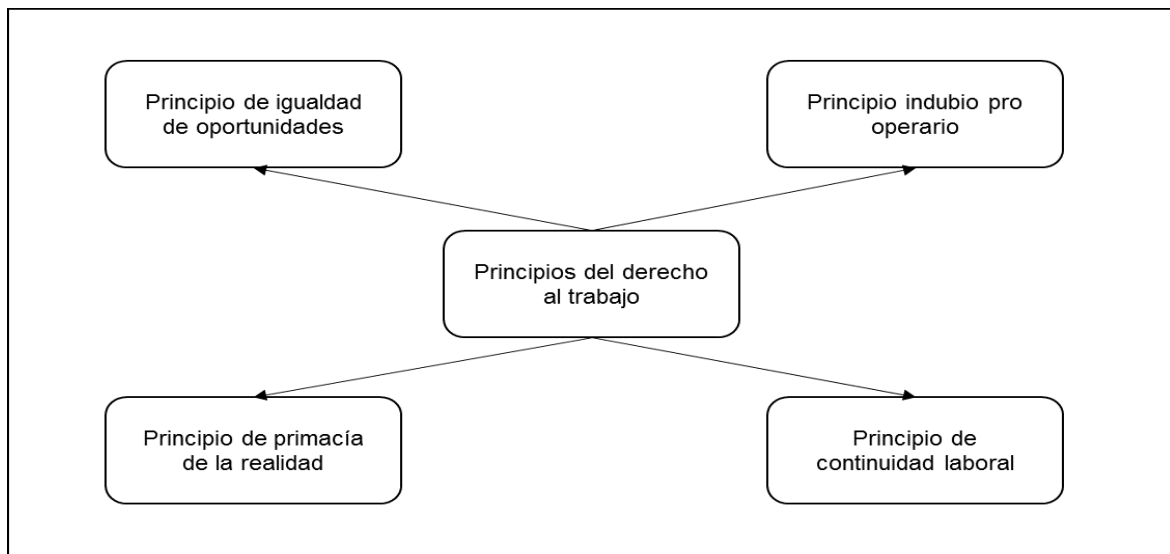
Principios del derecho al trabajo:

Los principios referidos al derecho del trabajo constituyen garantías Constitucionales para proteger a los trabajadores en general. En los acápite siguientes se analizan cada uno de ellos.

Para los autores (Arévalo y Aválos, 2007, p. 17) consideran a los principios laborales como aquellos mecanismos encargados de orientar la adecuada práctica de la legislación laboral.

Así mismo, para un mayor entendimiento de los principios a desarrollarse se presenta el siguiente gráfico de los principios que se desarrollaran en la presente investigación:

Gráfico 10: Principios del derecho al trabajo



Fuente: Elaboración propia.

Principio de igualdad de oportunidades:

En el artículo 2° inciso 2° de la Carta Magna de Perú (Landa y Velazco, 2017) menciona que todos disfrutamos de una adecuada protección ante cualquier trato diferenciado que atente nuestra integridad tanto personal como psicológica la misma que imposibilita el libre desarrollo de las personas en sociedad.

En atención del párrafo anterior podríamos decir que el derecho a la igualdad implica un mismo tratamiento en igualdad de condiciones y sin distinción alguna en cualquiera de sus manifestaciones por parte del Estado hacia los particulares.

En opinión de Rueda (2011, p. 94) aquellas personas que brindan servicios bajo el régimen CAS se encuentran en clara desventaja con aquellos trabajadores que se encuentran bajo otros regímenes de contratación de personal en el sector público y privado, hecho que transgrede el derecho de igualdad debido a la gama de derechos consagrados por cada régimen contractual y que en consecuencia generan un perjuicio en los trabajadores bajo el régimen CAS.

Según los autores (Arévalo y Aválos, 2007) el presente principio encuentra base Constitucional en el Estado peruano además de estar inmerso dentro de los derechos humanos, el mismo que menciona que no pueden tratarse de manera distinta a aquellos trabajadores que presten servicios en igualdad de condiciones dentro del establecimiento de trabajo (p. 18).

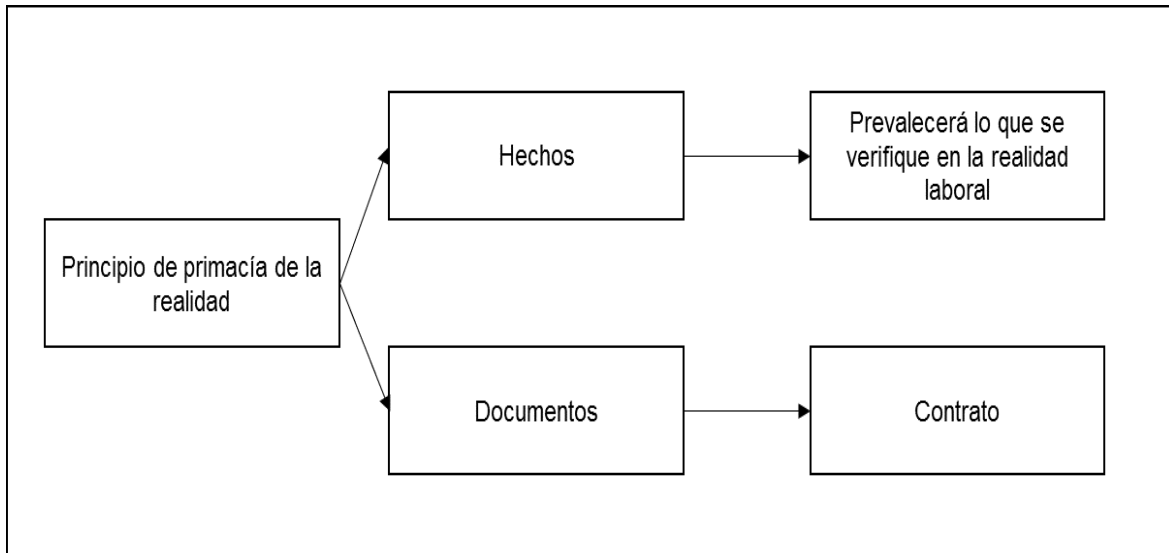
En ese sentido este principio - derecho consagrado en la Constitución Política del Perú es claramente transgredido por los mismos legisladores, ya que, en atención a las necesidades de la Política Nacional se emiten Decretos Legislativos como el régimen CAS, norma que transgrede una serie de derechos y beneficios Constitucionalmente reconocidos, entre los cuales se encuentra el principio - derecho a la igualdad. Lo que es posible de apreciar dentro del sector público, debido a la convivencia de distintos regímenes contractuales para un solo sector, este hecho generará clara desventaja entre los trabajadores que brindan servicios en favor del Estado, ya que, a cada trabajador se le otorgarán distintos derechos laborales según el régimen que los regule.

En opinión del autor (Blancas, 2007, pp. 147, 148) describe que en el ámbito de las relaciones laborales es un tema de suma importancia y manifiesta que es aquel trato diferenciado que puede presentarse con motivos de raza, religión, sexo, color, nacionalidad, etc., hecho que genera la exclusión del personal con relación a los demás trabajadores de la entidad estatal.

Principio de primacía de la Realidad:

A continuación, se presentará el gráfico correspondiente al desarrollo del principio de primacía de la realidad y la forma ordenada de sus componentes con la finalidad de demostrar la prevalencia de los hechos realizados en el campo laboral sobre los documentos que configuran un vínculo contractual:

Gráfico 11: Principio de primacía de la realidad



Fuente: Elaboración propia.

Para (Huamán, 2010, p. 77) el principio de primacía de la realidad significaría la solución ante una discordancia de materia laboral, debido a lo que sucede en la práctica con las funciones que desempeña el trabajador en su campo de trabajo y lo que resulta mediante el documento materia del contrato, en consecuencia, para resolver dicha discordancia debe tomarse la primera premisa, motivo por el cual prevalecerá lo realizado en el campo laboral donde se presta el servicio en favor de la entidad contratante.

En opinión de los autores (Toyama y Vinatea, 2013) mencionan que el ordenamiento jurídico ha establecido los elementos que configuran una relación contractual entre el empleador y empleado, como son la individualidad de prestar el servicio, la dependencia y la retribución por el servicio brindado, características que demuestran la existencia del contrato de trabajo a plazo indeterminado y por ende la relación laboral entre las partes (p. 35).

En consecuencia, se entiende que ante la presencia de desigualdad entre lo que sucede en el campo y lo que se encuentra descrito en el contrato el operador legal

resolverá de acuerdo al primer enunciado. Entonces con relación al contrato administrativo de servicios es posible apreciar que estamos frente a un régimen de relación laboral al cumplirse con todas las características de los mismos dejando de lado al derecho administrativo encargado de regular a los trabajadores que prestan servicios bajo el régimen CAS.

Principio indubio pro operario:

En presente principio es aplicable al momento de la aplicación o ejecución de una determinada norma con relación al trabajador, en conclusión, ante la presencia de duda o confusión de una norma se aplicará lo más favorable para el trabajador.

En opinión de Rueda (2011, p. 43) este principio servirá para la adecuada interpretación de las disposiciones laborales, el mismo que se aplicará en los casos de comprobarse duda o desconcierto al momento de aplicar un determinado dispositivo legal que podría afectar los derechos laborales del empleado.

Según (Boza, 2011) ante la presencia de un dispositivo legal que no sea coherente o no se presente de manera clara y concreta se deberá aplicar dicha interpretación del dispositivo legal en salvaguarda de los derechos del trabajador, con la finalidad que la decisión a tomar sea la más favorable para el empleado.

Principio de continuidad de la relación laboral:

Para Rueda (2011, p. 48) menciona que existe una conexión entre el tiempo del contrato laboral y su durabilidad al momento de la prestación del servicio, esta es una característica del contrato laboral de tiempo indeterminado, hecho que no impide el reconocimiento de los contratos a plazo fijo o modal, siempre y cuando se observe la desnaturalización del contrato.

Entonces es posible decir que con este principio se pretende resguardar el mayor plazo posible del trabajador en su puesto de trabajo con la finalidad de otorgarle la estabilidad laboral deseada por todo empleado, y a su vez brindando adecuada protección frente al despido injustificado por parte del empleador.

En opinión de (Arévalo y Aválos, 2007, p. 19) mencionan que el principio de continuidad en el trabajo no se acaba al terminar la relación contractual por el empleador, por el contrario, consideran a este principio como aquel medio que permite la continuidad de la relación contractual de los trabajadores. De esta

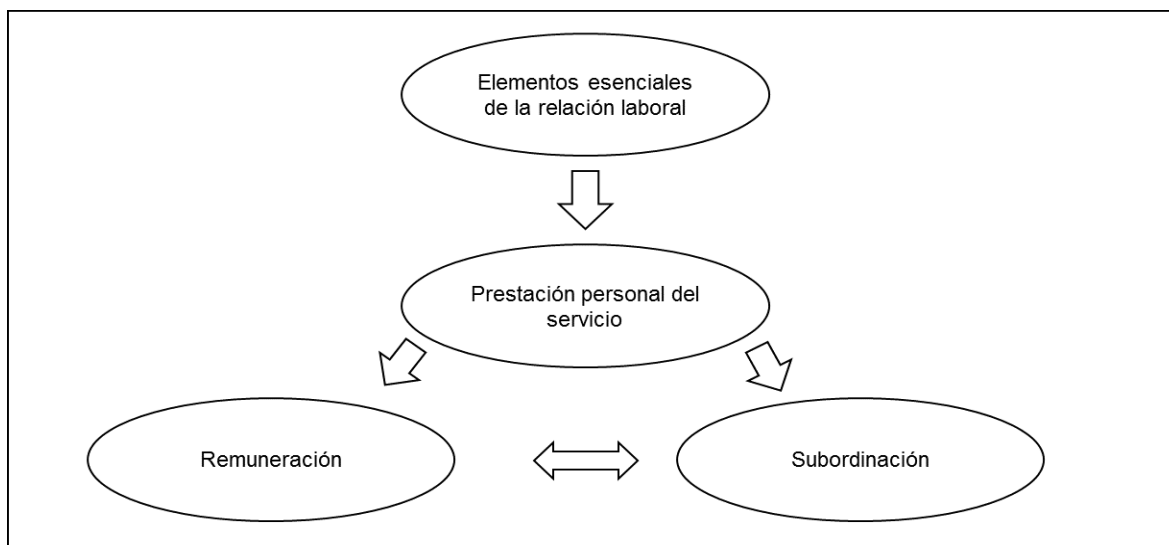
manera el presente principio de continuidad laboral busca asegurar la permanencia de los derechos laborales adquiridos por el trabajador.

Elementos de la relación laboral:

A continuación, se describirá los tres elementos esenciales de toda relación laboral que vinculan al empleador y empleado en el campo laboral.

De la misma manera presentaremos el siguiente gráfico el cual hace referencia respecto de los tres elementos de toda relación laboral, hecho que determinará los derechos y beneficios laborales que les corresponderán a los trabajadores:

Gráfico 12: Elementos esenciales de la relación laboral



Fuente: Elaboración propia.

En opinión de los autores (Arévalo y Aválos, 2007, p. 33) describen los tres elementos esenciales de toda relación laboral, que a continuación describiremos: la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación como esenciales para determinar la existencia de la relación laboran entre el empleador y el empleado a fin de otorgar los derechos y obligaciones correspondientes para ambos actores, de no existir la presencia de estos tres elementos estaríamos frente a contratos de distinta naturaleza.

La prestación personal de servicios:

Se entiende que es aquella labor ejercida por un determinado empleado, el mismo que será quien celebró el contrato de trabajo con su empleador, sin necesidad de encargar a un tercero a fin de ejercer las funciones que le correspondan.

La prestación del servicio es de carácter personal, para lo cual la persona que es contratada deberá prestar el servicio de manera directa sin necesidad de delegar sus funciones a un tercero, de esta manera se establece la relación de dependencia con el empleador. Cabe recalcar que no toda prestación personal de servicio genera un vínculo laboral entre empleador y empleado, como por ejemplo en los contratos de locación donde se configura el elemento antes mencionado sin necesidad de reconocer la relación laboral (Condezo, 2012).

Para (Condezo, 2012) con relación a los trabajadores que prestan servicios bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios, se sabe que la forma de contratación se da mediante concurso público, en la cual es seleccionada la persona más idónea para realizar las labores encomendadas, se entiende que el ganador será quien realice dichas labores de manera personal en favor del Estado.

En opinión de los autores (Bardales y Quispe, 2009) afirman que en el presente elemento el empleado se encuentra en la necesidad de ejercer las funciones encomendadas por su empleador las cuales se encuentran descritas en el contrato de trabajo, motivo por el cual el empleado no tiene la facultad de encomendar la realización de sus funciones a una persona distinta (p. 10).

En consecuencia, es posible apreciar que la actividad personal del servicio se aplica no solo para aquellos trabajadores amparados bajo la norma laboral, sino también para los distintos regímenes contractuales vigentes en Perú, siendo así un elemento esencial en la prestación del servicio dentro del régimen CAS, de tal manera que se configuraría la existencia de la relación laboral.

La subordinación:

A continuación, se describirá otro elemento el cual reconoce la existencia de una relación laboral entre el empleador y empleado. Como antes mencionamos a la existencia de toda prestación exclusiva del servicio se incorpora la relación de subordinación en la cual el empleado que presta servicios en favor del Estado se encuentra supeditado a las órdenes y supervisiones de su jefe directo.

En ese sentido los autores (Bardales y Quispe, 2009) mencionan que la subordinación es aquella dependencia que une al empleador con su empleado y de esta manera se presenta la existencia del vínculo laboral. El autor precisa que

aquella dependencia que se presenta en el ejercicio de la prestación del servicio se manifiesta mediante el poder de dirección del empleador (p. 10).

Con relación al régimen especial de contratación administrativa de servicios, en su reglamento aprobado por Decreto Supremo N.º 065-2011-PCM, nos dice que el servicio será brindado de manera subordinada, de tal manera se entiende que el elemento de subordinación se encuentra presente en el CAS, hecho que generaría el reconocimiento del vínculo laboral existente entre el empleador y el empleado y así se demostraría que estamos frente a un contrato laboral y no un contrato de naturaleza administrativa (Condezo, 2012).

Según el autor (Boza, 2011, p. 44) considera que la prestación personal del servicio se encuentra regulada por la prestación de carácter particular del empleado, hecho que le impide delegar sus funciones a un tercero para que este las realice a nombre del personal contratado, claro que existen ciertas excepciones que de acuerdo a la naturaleza de prestar el servicio podrían delegarse tales funciones como son los trabajos que se realizan en casa en donde no se fiscalizara al trabajador al momento de prestar el servicio.

Se puede concluir que la presencia de este elemento se aprecia en el régimen especial CAS, ya que los trabajadores se encuentran bajo la supervisión y coordinación de un jefe inmediato el cual dispondrá de las obligaciones que debe realizar el empleado para la realización de sus labores dentro del campo de trabajo.

La remuneración:

En opinión de los autores (Bardales y Quispe, 2009) describen a la remuneración como aquel elemento más importante dentro del vínculo contractual entre el empleador y empleado, debido, al pago de una contraprestación para el empleador que realice un determinado servicio en favor del empleador, con la finalidad de retribuir el esfuerzo tanto físico como mental de su empleado.

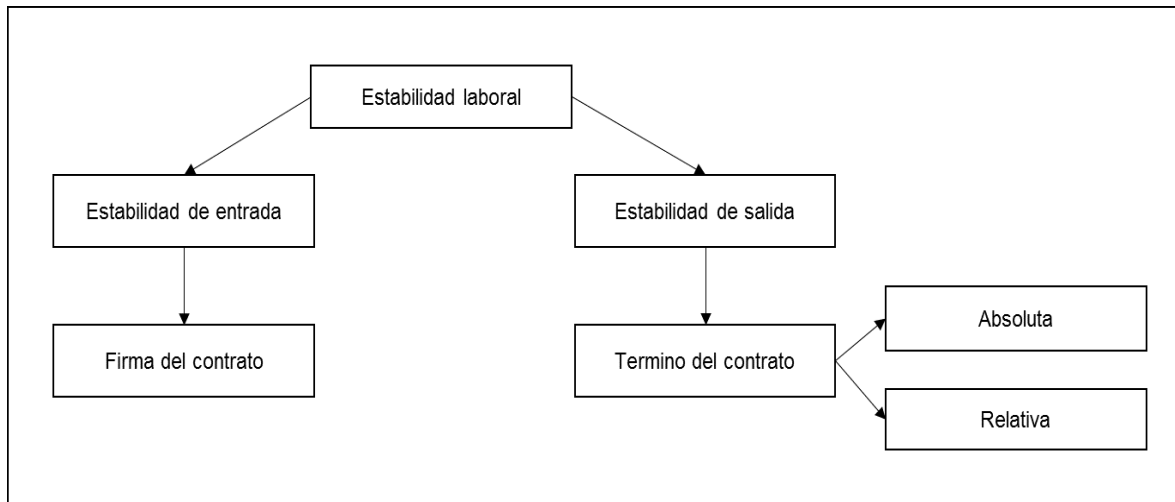
En opinión de la autora (Condezo, 2012) entiende por remuneración a aquella obligatoriedad que tiene el empleador con su empleado a fin de reconocer el servicio brindado de manera dependiente y exclusiva del mismo, de esta manera la retribución económica correspondería un derecho de parte del empleado por la realización de un determinado servicio (p. 17).

En consecuencia, se entiende por remuneración al reconocimiento pecuniario por parte del empleador para con su empleado una vez que este último haya realizado las labores encomendadas y bajo su responsabilidad con la finalidad de reconocer las actividades realizados dentro de su trabajo.

Estabilidad Laboral:

A continuación, se presentará el siguiente gráfico que describirá a la estabilidad laboral en el Perú:

Gráfico 13: Estabilidad laboral



Fuente: Elaboración propia.

Para (Toyama, 2011, p. 331) la estabilidad laboral consiste en la adecuada protección legal que brinda el Estado a los trabajadores de la entidad estatal con la finalidad de resguardar los derechos laborales que se ven afectados con el término de la relación contractual.

Por tales consideraciones, el presente derecho a la estabilidad laboral permite a los trabajadores del sector público o privado mantener el tiempo de servicio más prolongado con relación a la duración del contrato laboral con la finalidad de establecerse y desarrollarse de manera continua en la entidad del Estado contratante.

Según (Toyama, 2015, p. 330) es posible identificar que la razón de ser del presente derecho se relaciona con la continuidad laboral en favor de los trabajadores que se encuentran vinculados a la entidad Estatal mediante los regímenes contractuales vigentes, es decir, buscará que el vínculo contractual entre empleador y empleado

tenga la mayor duración posible en favor de este último, otorgando los derechos y beneficios que le correspondan.

Con relación a lo antes mencionado por el autor, es posible apreciar que, sin el reconocimiento de la denominada estabilidad laboral por parte de la entidad del Estado, los trabajadores que prestaban servicios laborales no gozarían de los demás derechos reconocidos por Ley, debido a la existencia de una relación de dependencia entre la estabilidad laboral y los demás derechos laborales en la actualidad (Toyama, 2011, p. 403).

En opinión del autor (Huamán, 2010) menciona que los legisladores no se preocuparon por generar una adecuada protección de estabilidad laboral frente a un eventual despido injustificado por parte del empleador, hecho que se materializa por la naturaleza discriminadora en la que se originó el régimen especial CAS de esta manera se transgreden derechos Constitucionalmente reconocidos por el Estado peruano, a diferencia de los empleados que se encuentran bajo la aplicación del régimen laboral del sector público y/o privado (p. 64).

La continuidad en el trabajo, es aquel derecho que le corresponde a todo trabajador de permanecer en su centro de labores bajo el reconocimiento de la relación laboral por el cual el empleado adquiere todos los derechos y obligaciones que brinda el derecho laboral, este derecho abarca a todos los trabajadores tanto del sector público como del privado y que en consecuencia corresponderían también a los trabajadores bajo el régimen CAS por cumplir con sus actividades de igual forma que sus compañeros de trabajo que prestan servicios bajo otros regímenes contractuales (Huamán, 2010, p. 65).

Para (Haro, 2013) considera que la estabilidad laboral tiene justificación legal en el carácter que el trabajo sirve como medio de subsistencia por el cual el trabajador puede contar con un seguro tanto para el como para su familia, la estabilidad laboral permite al trabajador gozar de una economía estable con la cual podrá hacer frente a las necesidades que se verifican en el día a día como son la alimentación, vestimenta, estudios y así también poder brindar el soporte económico que la familia necesita de acuerdo a sus necesidades (p. 235).

Clases de estabilidad laboral:

Con relación a la continuidad dentro del centro de labores se puede apreciar que el empleador no goza de un derecho irrestricto para dar fin al vínculo contractual con su empleado, ya que, este derecho de permanencia laboral se encuentra consagrado en la carta magna de Perú, por ende, se encuentra relacionado con el derecho al trabajo el mismo que tiene su fundamento en la adecuada protección de parte del Estado con sus ciudadanos (Marcenaro, 2009, p. 120).

Es posible identificar dos clases o tipos de estabilidad laboral dentro de la doctrina nacional, las mismas que se describirán a continuación:

Estabilidad laboral de entrada:

Se origina ante el refrendo del contrato donde se declara la decisión de contratar del empleador ante un tercero con la finalidad de realizar determinadas funciones, hecho que originará la protección del trabajador frente al despido arbitrario, cabe mencionar que tal derecho surtirá efectos una vez culminado el período de prueba especificado por la norma (Toyama, 2011, p. 332).

En opinión de (Toyama y Vinatea, 2013, p. 505) menciona que la aplicación del presente derecho solo se aplicará a los empleados que cumplan una jornada laboral mayor a las 4 horas diarias, como también a los trabajadores que superen el período de prueba dispuesto por el empleador los mismos que pueden ser de tres, seis o nueve meses de acuerdo a lo dispuesto por el empleador.

Estabilidad laboral de salida:

La estabilidad de salida se originará a la terminación del contrato laboral que vincula a la entidad estatal y el trabajador, es importante mencionar que nuestra Constitución Política de Perú hace referencia de este tipo de estabilidad laboral con relación a la adecuada protección del Estado con relación del despido injustificado de parte de la entidad contratante (Toyama, 2011, p. 332).

Dentro de la estabilidad laboral de salida se encuentran dos clases: la absoluta, que consiste en la reincorporación del trabajador cesado injustificadamente por la entidad contratante en su cargo habitual de trabajo, con motivo de una extinción u terminación laboral no prevista en la ley; y la relativa, que por el contrario no busca la reincorporación del trabajador cesado a su cargo habitual de trabajo, sino más

bien busca resarcir el daño ocasionado por la terminación contractual mediante el pago de una indemnización, la misma que será equivalente a las remuneraciones dejadas de percibir a consecuencia del término contractual (Toyama, 2015, p. 505).

En opinión del autor (Haro, 2013) esta clase de estabilidad de salida corresponderá al hecho de que el empleador rescinda el contrato laboral con su empleador sin necesidad de alegar causa justificada para la resolución del mismo, en consecuencia, se otorgará al empleado una indemnización que será equivalente a dos remuneraciones, las mismas que percibía el trabajador antes de ser cesado de su cargo (p. 236).

Despido Arbitrario:

Para los autores (Arévalo y Aválos, 2007) mencionan que el despido arbitrario es aquel acto por el cual se buscaría separar a un empleado de su centro laboral sin mediar causa justificada, el mismo que puede darse de manera verbal o manuscrita y que será remitida al empleado sin expresar la circunstancia principal respecto de la separación en el trabajo (p. 149).

Según la autora (Rueda, 2011) menciona que el trabajador ha logrado un reconocimiento con relación a la protección contra el despido injustificado que es considerado como arbitrario, ya que, solo está permitido en Perú la separación del empleado por causas debidamente motivadas con relación a alguna falta grave o al desempeño del trabajador en su área laboral, hecho que afectaría el normal desarrollo de la entidad contratante (p. 61).

En opinión del autor (Huamán, 2010) describe los pasos para rescindir el contrato de trabajo de los empleados bajo el régimen CAS, argumentando deficiencia en el trabajo o simplemente el deseo de no seguir con el trabajador, de tal manera que el empleador deberá notificar a su empleado para que en un plazo de 5 días presente los descargos correspondientes. Una vez vencido el plazo el empleador decidirá si continua con el empleado o en su defecto resuelve el contrato, este hecho pone fin a la vía administrativa (p. 30).

Una vez agotada la vía administrativa el trabajador bajo el régimen CAS podrá judicializar el caso y solicitar el pago de una indemnización por daños y perjuicios generados por el cese unilateral del empleo, de tal manera que el juez decidirá si

corresponde el pago de una indemnización la misma que será proporcional a dos remuneraciones que recibía el empleado (Huamán, 2010, p. 30).

Con relación a lo antes mencionado la Constitución Política de Perú faculta al empleador a resolver el contrato en cualquier momento, ya que, le otorgará la posibilidad al empleador de pagar una indemnización al trabajador bajo el régimen especial CAS al ser cesado de manera injustificada, como se ha mencionado en la presente investigación este tipo de reconocimiento dinerario está dentro de la definición de la estabilidad laboral de salida, derecho que otorgará el pago de una indemnización por la decisión unilateral del empleador de no seguir con los servicios de su empleado.

Compensación por tiempo de servicios:

En opinión de los autores (Bardales y Quispe, 2009) mencionan que nos encontramos frente a un beneficio socioeconómico que brinda un aporte dinerario originado por el cese o la terminación contractual entre el empleador y empleado (p. 85).

La compensación por tiempo de servicios tiene por finalidad otorgar al empleador cesado un porcentaje de dinero acumulado por el tiempo de servicios brindados en favor de la entidad contratante. De esta manera se pretende hacer frente a las dificultades o necesidades que puedan presentarse tanto en el ámbito familiar como personal con motivo de la terminación laboral (Bardales y Quispe, 2009, p. 85).

Sin embargo, el presente beneficio social solo alcanzará a aquellos trabajadores que se encuentran dentro del régimen laboral privado y del sector público con la característica que el trabajador deberá cumplir con un horario de trabajo de cuatro horas diarias como mínimo (Bardales y Quispe, 2009, p. 86).

Así mismo, los autores (Toyama y Vinatea, 2013, p. 228) mencionan que la compensación por tiempo de servicios (CTS) es aquel beneficio laboral por el cual se otorgará un respaldo económico al trabajador que ha dejado de formar parte de la entidad estatal, el mismo que servirá de soporte económico para hacer frente a las responsabilidades que por su condición le correspondan. Así mismo este beneficio permitirá al empleado cesado en sus funciones a afrontar el tiempo que dejará de percibir una remuneración de una mejor manera manteniendo su estilo de vida por un determinado lapso de tiempo.

Para el autor (Valderrama, 2015, p. 196) considera a la compensación por tiempo de servicios como aquel reconocimiento económico por parte del empleador al esfuerzo y sacrificio brindado por su empleado el mismo que será equitativo hasta el momento del cese de este último.

En atención a lo antes mencionado es posible apreciar que los trabajadores que prestan servicios bajo el régimen especial de la contratación administrativa de servicios no cuentan con el reconocimiento de este beneficio que es de suma importancia para el desarrollo integral de las actividades realizadas por el empleado en favor de la entidad estatal por un tiempo determinado.

Entonces que sucede con los trabajadores que prestan servicios en el sector público bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios, es el Estado quien debería velar por los derechos y beneficios laborales que le corresponderían por ser pieza fundamental dentro de la entidad contratante, pero es posible apreciar que en la práctica esto no sucede, ya que, aquellos empleados reciben un trato diferenciado de los demás regímenes contractuales vigentes en Perú.

Requisitos:

Para la aplicación del presente beneficio existen una serie de requisitos mínimos los cuales son los siguientes: los empleados deberán prestar un servicio mínimo de 4 horas diarias en favor de la entidad contratante, y el segundo punto sería cumplir el primer mes de trabajo en la entidad estatal hecho que generará el inicio de la retribución por el tiempo de servicio brindado (Valderrama, 2015, p. 197).

Con relación a los empleados que prestan servicios bajo el régimen especial de la contratación administrativa de servicios, es posible verificar que cumplirían con los requisitos mínimos exigidos por la Ley de Compensación por tiempo de servicios, en consecuencia, aquellos trabajadores deberían recibir este beneficio respecto del tiempo aportado en la entidad estatal.

Los trabajadores bajo el régimen especial CAS cumplen con una jornada laboral diaria de 8 horas, y a su vez cumplen con todas las características de un trabajador que se encuentra bajo aplicación del derecho laboral, entonces porque excluir a aquellos trabajadores de recibir este beneficio de la CTS, se sabe que los trabajadores CAS pueden cumplir años laborando en un mismo trabajo pero que

por no estar descrito dentro de su reglamento el presente beneficio no les corresponde.

Sin embargo, a la terminación del contrato CAS no se les reconocería dicho derecho por no estar inmersos dentro del derecho laboral y regirse solo bajo los derechos reconocidos en su reglamento, hecho que consideramos discriminador y que en consecuencia dejaría a la deriva a los trabajadores cesados en sus cargos sin el reconocimiento económico correspondiente por el tiempo de servicios prestados en favor de la entidad estatal.

Formulación del problema

Se puede decir que el problema de investigación es aquel planteamiento o indicio que se tiene desde el inicio del proyecto de investigación con relación al tema a desarrollar, el mismo que iniciara a medida de la información recolectada en el proceso de investigación, cabe mencionar que en el problema debe verificarse el vínculo entre las variables de la investigación, y de esta manera tener certeza del problema a desarrollar en la presente investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 358).

Podemos concluir entonces que el inicio de la investigación se dará al momento de definir el problema general el mismo que podrá ser una un tema de interés nacional y que en consecuencia aqueja a la sociedad en la actualidad como es el régimen especial de la contratación administrativa de servicios en Perú.

Problema general

¿De qué manera se desarrolla el derecho del trabajo en el régimen de contratación administrativa de servicios en el Perú?

Problemas específicos

Son aquellos problemas que derivarán del problema general, entonces serán aquellas variables o subcategorías que guardan estrecha relación con el problema general de la investigación, los mismos que servirán como soporte del presente problema planteado.

Problema específico 01:

¿Cómo se vulnera la estabilidad laboral en la contratación administrativa de servicios?

Problema específico 02:

¿De qué manera la contratación administrativa de servicios vulnera los principios laborales en el Perú?

Justificación del estudio

De acuerdo con (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014) la justificación implicaría desarrollar los motivos que se generan para el desarrollo de la presente investigación, consiste en la sustentación de las ideas con relación a la implicancia teórica, metodológica y normativa (p. 164).

Es así que las justificaciones deben estar orientadas a determinar el procedimiento de la investigación, deberá ser la base que dará el inicio de la investigación, con la finalidad de determinar el camino, las motivaciones y lo que se originará después de culminada la presente investigación.

Justificación teórica:

La presente investigación respecto del régimen especial de contratación administrativa de servicios en Perú, ha generado un grave problema con relación a los trabajadores que prestan servicios en el sector público.

Debido a esto, generará confusión en la sociedad, dado que, la manera en que el trabajador brinda el servicio en la entidad Estatal, es posible apreciar que se presentan los tres elementos que configuran la existencia de un vínculo laboral entre empleador y empleado como son la prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración.

Este hecho generaría la aplicación de la estabilidad laboral de un trabajador al haber cumplido un año de servicio continuo de tal forma se les reconocería todos los derechos y beneficios laborales que brinda el Estado peruano.

Por esta razón, la presente investigación se realizará con el propósito de aportar a la información ya existente una nueva visión de cómo el régimen CAS vulnera los derechos y beneficios laborales de los trabajadores en el sector público. El Estado debe resguardar el adecuado y fiel cumplimiento de los derechos Constitucionales en favor de la sociedad, en consecuencia, deberá brindar los derechos laborales que les corresponden a todos los trabajadores.

Justificación metodológica:

La investigación utilizará el enfoque cualitativo, porque permitirá explorar y describir la realidad problemática con relación a la emisión del régimen especial CAS y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del sector público en Perú.

El alcance descriptivo servirá para caracterizar las situaciones que se generarán desde la emisión del régimen CAS con el fin de dar cierta predicción de cómo se vulneran los derechos laborales de los trabajadores del sector público en Perú. El diseño será de teoría fundamentada, ya que, servirá para explicar cómo se desarrolla el problema, y de esta manera brindar un mayor conocimiento a las futuras investigaciones.

Además, la investigación se regirá por los procedimientos de una investigación académica, respetando el uso del método científico, aplicando las herramientas metodológicas que permitirán la confiabilidad de la investigación.

Justificación legal:

La investigación está amparada en distintas normas y Leyes emitidas por el Poder Ejecutivo y Legislativo de Perú, las mismas que respaldarán las conclusiones de la investigación como es el caso del Decreto Legislativo N.º 276, que regula las bases de la carrera administrativa y de remuneraciones, sus derechos y obligaciones dentro del sector público, la Decreto Legislativo N.º 728, que regula la promoción y busca impulsar el trabajo dentro del sector privado, la Constitución Política de Perú y el Decreto Legislativo N.º 1057, que regula el régimen especial CAS y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM, modificado por el Decreto Supremo N.º 065-2011-PCM.

Objetivos

Los objetivos en sentido amplio son aquellas predicciones o metas que se pretenden alcanzar a lo largo de la investigación, las cuales tienen como finalidad responder a las interrogantes planteadas con relación al problema de investigación (Ñaupas, *et al*, 2014, p. 161).

Conforme a lo señalado anteriormente el objetivo en la investigación indicará el camino hacia donde el investigador desea llegar.

Objetivo general

En opinión de (Ñaupas, *et al*, 2014, p. 161) el objetivo general es de suma importancia porque indicará hacia donde se desea llegar con el problema de investigación, siendo así, que permitirá obtener información importante que servirá para demostrar las situaciones que se presentan con relación al problema de investigación. A continuación, el objetivo general de la investigación es el siguiente:

Objetivo General:

Analizar la manera en que el contrato administrativo de servicios vulnera los derechos laborales en el Perú.

Objetivos específicos

Los objetivos específicos son aquellos propósitos que se obtienen del objetivo general y que debemos tener en consideración, ya que, se encargarán de definir situaciones concretas que contribuirán al desarrollo del objetivo general (Ñaupas, *et al*, 2014, p. 162). Se formularon dos objetivos específicos:

Para la investigación se han establecido los siguientes objetivos específicos:

Objetivo específico 01:

Conocer la forma en que se vulnera la estabilidad laboral en la contratación administrativa de servicios.

Objetivo específico 02:

Conocer la manera en que la contratación administrativa de servicios vulnera los principios laborales en el Perú.

Supuestos jurídicos

Según (Hernández, *et al*, 2014, p. 365) mencionan que las hipótesis cualitativas son diversas en contraste con los distintos enfoques de investigación, ya que, pueden establecerse en cualquier momento de la investigación las mismas que pueden ir cambiando conforme el investigador recolecte la información.

En consecuencia, la presente investigación de enfoque cualitativo, mediante la hipótesis se logrará probar que la información recolectada sirvió para determinar la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú.

Supuesto jurídico general

El contrato administrativo de servicios es un régimen de contratación de personal que vulnera los derechos y beneficios laborales en el Perú.

Supuesto jurídicos específicos

Supuesto jurídico específico 01:

El contrato administrativo de servicios vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores en el sector público.

Supuesto jurídico específico 02:

El contrato administrativo de servicios vulnera los principios laborales de los trabajadores en el Perú.

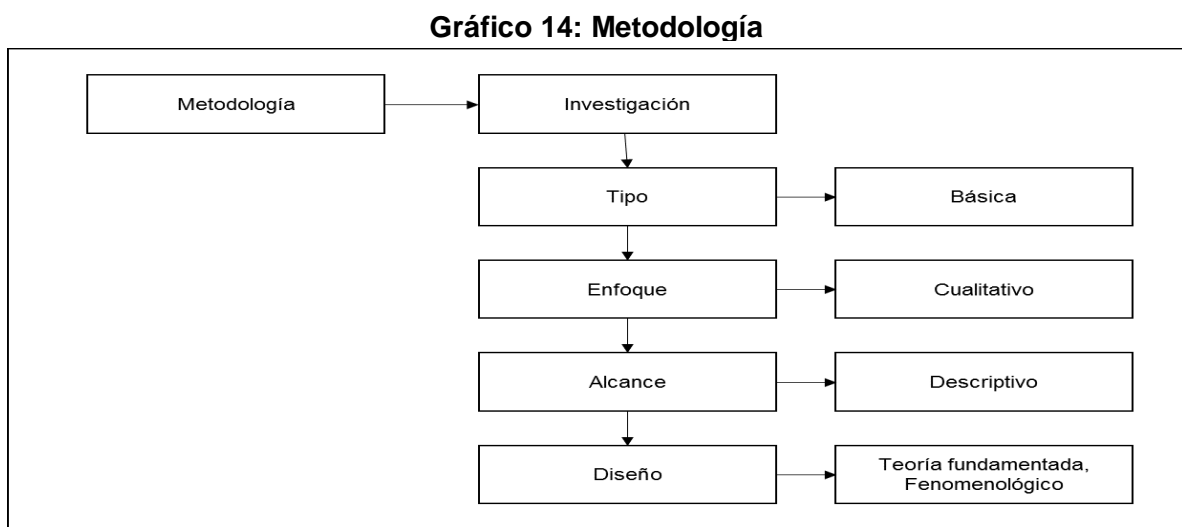
II. MÉTODO

2.1. Tipo de investigación

2.1.1. Tipo

En la presente investigación se aplicará el tipo básico. Las investigaciones básicas buscan incrementar y brindar una mayor gama de conocimientos a la sociedad en general. Su finalidad es demostrar los problemas que se dan en el campo de acción laboral de los trabajadores del sector público bajo el régimen especial de la contratación administrativa de servicios y la vulneración de los derechos laborales Constitucionalmente reconocidos en Perú.

Así mismo, se presentará el siguiente gráfico que detallará el método utilizado en la presente investigación:



Fuente: Elaboración propia.

En opinión de (Ñaupas, *et al*, 2014, p. 161) la investigación básica es aquella idea que nace en el investigador con la finalidad de conocer un determinado problema en su entorno social, con la finalidad de dar a conocer nuevas ideas que responderán a las cuestiones planteadas las mismas que servirán como base para iniciar la presente investigación.

Cabe mencionar que la presente investigación será factible a través de la recolección de datos de variados autores, tanto peruanos como extranjeros. Además de la base legal vigente de nuestro país con relación al régimen especial de contratación administrativa de servicios, la jurisprudencia local y regional dentro del territorio peruano, los mismos que servirán para respaldar una posición en contra del contrato administrativo de servicios.

2.1.2. Enfoque de la investigación

El enfoque a utilizar en la presente investigación es el cualitativo, debido a que este enfoque permite explorar y describir la realidad problemática que se da en Perú. Desde la emisión del régimen especial de contratación administrativa de servicios; y como este régimen limita los derechos laborales de los trabajadores del sector público que se encuentran bajo esta modalidad contractual en Perú.

En opinión de (Hernández, *et al*, 2014) este enfoque servirá en la investigación para recolectar los datos, vivencias y experiencias mediante el análisis documental y las sentencias judiciales de la cual recolectaremos la información necesaria para orientar la investigación. De esta manera se definirán los criterios o dar a conocer las primeras conclusiones de como el Decreto Legislativo N.º 1057 vulneraría los derechos laborales de los trabajadores contratados bajo el presente régimen especial de la contratación administrativa de servicios (CAS) para el sector público, de esta manera se verificará como se desarrolla el problema general en Perú.

Para (Mejía, 2005) el enfoque cualitativo no se encarga de medir variables ni intentar cuantificarlas por el contrario en la presente investigación desarrollaremos la conceptualización y definiciones que se les dará a cada una de las variables con la finalidad de brindar una mayor información del problema de investigación.

2.1.3. Alcance de la investigación

El alcance de la presente investigación es descriptivo, porque pasará a describir los fenómenos y situaciones que se generan desde la promulgación del Decreto Legislativo N.º 1057, con la finalidad de dar cierta predicción de cómo se vulneran los derechos laborales de los trabajadores contratados bajo el presente régimen especial de contratación en el Perú (Hernández, *et al*, 2014).

Esto será posible mediante la recolección de información que servirá para definir la problemática existente que se da en los trabajadores del sector público de Perú. De esta manera la presente investigación demostrará como se ven afectados aquellos derechos laborales reconocidos en la Constitución en materia laboral.

2.2. Diseño de investigación

Para (Hernández, *et al*, 2014) el diseño de investigación a utilizar será la Teoría Fundamentada, debido a que el campo de estudio del cual vamos a realizar la

investigación ya ha sido estudiado. Es de esta manera es que se tiene cierta referencia de lo que se pretende proponer, el aporte de la presente investigación buscará demostrar porque se genera la problemática entre el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del sector público en Perú.

También la investigación será de diseño Fenomenológico, ya que, se encargará de distinguir el fenómeno, que son aquellas percepciones que se desarrollarán en el investigador, sin necesidad de incorporar elementos subjetivos en la investigación, y así desarrollar el conocimiento sobre los hechos que se presentan en la realidad.

De esta manera explicaremos como el Decreto Legislativo N.º 1057 vulnera los derechos laborales de los trabajadores que prestan servicios en el sector público, derechos que se encuentran descritos en la Constitución Política de Perú; por ende es el Estado el obligado a resguardar que no se vulneren o transgredan aquellos derechos con la emisión de normas que atentan contra la sociedad, pero que en la realidad pasa todo lo contrario, ya que, se está desprotegiendo a los trabajadores mediante la creación de diferentes modalidades contractuales para que coexistan dentro de un mismo sector.

2.3. Caracterización de sujetos

Las entrevistas de la presente investigación serán realizadas a 04 profesionales y especialistas legales que pueden ser jueces, docentes universitarios y abogados colegiados entre un rango de edad de 25 años hasta los 50 años de edad.

Tabla 1: Caracterización de sujetos

Sujetos	Puesto Profesional	Nivel de Conocimiento
Eveling Lizbeth Torres Meza	Abogada de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinario de la UGEL 02.	Conocimiento óptimo
Gustavo Echavarría Giurfa	Abogado del Área de Asesoría Jurídica de la UGEL 02.	Conocimiento óptimo
Juan Manuel Huamán Shikiya	Abogado del Área de Asesoría Jurídica de la UGEL 02.	Conocimiento óptimo

Fuente: Elaboración propia.

2.4. Población y Muestra

2.4.1. Población:

En opinión de los autores (Ñaupas, *et al*, 2014, p. 246) la población se determinará por aquel conjunto de personas u organismos estatales como también aquellas situaciones u eventos que se presentarán en el desarrollo de la investigación.

Así mismo, se concluye que la población es aquel determinado conjunto de individuos, objetos, material informativo u referencias que se encuentran en un determinado lugar y que poseen características comunes entre sí, del cual se procederá a recolectar la información necesaria para los fines de la investigación.

2.4.2. Muestra:

Según (Mejía, 2005) la presente investigación se desarrollará de manera aleatoria por motivos económicos y de tiempo, consistirá en seleccionar 12 sentencias emitidas por el órgano jurisdiccional competente, en donde se analizará los fundamentos utilizados como también la adecuada motivación de los fallos judiciales sobre la vulneración de derechos laborales en aplicación del contrato administrativo de servicios con la finalidad de determinar y comprobar la problemática existente desde la fecha de su emisión hasta la actualidad.

En opinión de (Ñaupas, *et al*, 2014, p. 246) la muestra es aquella subcategoría de la población general, que se encargará de evaluar a un determinado grupo con la finalidad de obtener la información necesaria.

En la investigación se aplicará la muestra no probabilística, la misma que dependerá de las causas o las motivaciones del investigador con relación a la problemática planteada (Hernández, *et al*, 2014, p. 176).

Del mismo modo se trabajará con una muestra no probabilística intencional o por conveniencia, serán 04 especialistas que pueden ser jueces especializados en materia laboral, docentes universitarios y abogados, para los cuales se aplicara una muestra no probabilística de juicio o especializada con la finalidad de recabar la

información necesaria con relación a nuestras variables de investigación de quienes se espera obtener la información acerca de la contratación administrativa de servicios y la vulneración de los derechos laborales en Perú.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.5.1. Técnicas

Las técnicas son aquellos procedimientos integrales que se utilizan para recolectar la información necesaria que servirá como base de la presente investigación. De esta manera el investigador podrá hacer uso de los datos recolectados para encontrar soluciones al problema general planteado.

Entrevista se realizará a (04) participantes, es aquella participación o conversatorio entre el investigador y los participantes con la finalidad de recabar la información necesaria que servirá en la presente investigación para comprobar como el régimen especial de contratación administrativa de servicios vulnera los derechos laborales de los trabajadores sujetos al presente régimen en el Perú (Ñaupas, *et al*, 2014, p. 219).

Análisis de fuente documental, que será aquella verificación de sentencias emitidas por el órgano jurisdiccional competente, serán aquellos fallos relacionados con nuestra categoría principal que es la contratación administrativa de servicios para su posterior estudio y crítica sobre las motivaciones de las sentencias elegidas por el investigador.

2.5.2. Instrumentos:

Los instrumentos son de suma importancia en la investigación, ya que, son aquellos recursos o medios que utilizará el investigador con la finalidad de captar o recopilar las opiniones de las personas a entrevistar, como también permitirá al investigador a analizar mediante la observación de expedientes, las posturas de los especialistas, las mismas que formarán parte de los resultados de la presente investigación.

Guía de entrevista:

Es aquel medio que sirve como guía a la técnica de entrevista, el mismo que se plasmará en una hoja simple con la relación de interrogantes que se presentaran a

los entrevistados con la finalidad de recolectar la información necesaria para determinar el problema de investigación (Ñaupas, *et al*, 2014, p. 223).

Las preguntas guardarán relación con los objetivos generales y específicos de la investigación, con la finalidad de que el entrevistado pueda desarrollar las interrogantes de una manera clara y concreta.

Guía de análisis documental y jurisprudencial:

Este medio servirá para detallar y agrupar los expedientes que serán analizados en la investigación de esta manera se analizarán las motivaciones de los jueces que demuestren que la contratación administrativa de servicios es un régimen perteneciente al derecho laboral y que en consecuencia vulnera derechos laborales en Perú.

La guía de análisis documental estará conformada por las decisiones y opiniones debidamente fundamentadas por los especialistas en materia laboral, de esta manera el investigador podrá hacer usos de las opiniones o conceptos utilizados con la finalidad de respaldar los resultados de la investigación.

Tabla 2: Matriz de recolección de datos

Nro.	Referencia al APA	Extracto	Variables de clasificación cualitativa	Fuentes del derecho	Objetivo de investigación	Técnicas de Interpretación	Resultado
-------------	--------------------------	-----------------	-----------------------------------------------	----------------------------	----------------------------------	-----------------------------------	------------------

Fuente: Elaborado por Moscoso (2017).

2.6. Métodos de análisis de datos

En la presente investigación se utilizará el método descriptivo, ya que se describirá los fenómenos y situaciones que se generan desde la promulgación del régimen especial CAS con la finalidad de brindar información relevante de cómo se manifiesta la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen CAS en Perú (Hernández, *et al*, 2014).

El método descriptivo permitirá al investigador desarrollar argumentos, ideas mediante el análisis de documentos, artículos, libros, etc., que se encuentran relacionados con el problema general de la investigación.

2.7. Categorías

Categoría 1. Contratación administrativa de servicios:

El artículo primero del Decreto Supremo N.º 065-2011-PCM, que modificó el reglamento del régimen CAS, menciona que estamos frente a una modalidad contractual de carácter especial perteneciente al derecho administrativo; norma que no comparte relación con ningún otro régimen o modalidad de contratación de personal dentro del sector público y privado vigentes en Perú.

Subcategorías:

Naturaleza jurídica.

Derechos y beneficios de la contratación administrativa de servicios.

Categoría 2. Derechos laborales en Perú:

En aplicación de la nuestra carta magna menciona que es el Estado el encargado de velar por la adecuada protección de los trabajadores y a su vez se encargará de promover e impulsar el trabajo a nivel nacional con la finalidad de crear plazas laborales para todos los ciudadanos respetando los derechos laborales de los mismos.

Subcategorías:

Derecho al trabajo.

Derecho a la estabilidad laboral.

Principios laborales.

Tabla 3: Tabla de Categorización

Categoría	Subcategorías	Indicadores	Instrumento
La contratación administrativa de servicios.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Naturaleza jurídica. ▪ Derechos y beneficios de la contratación administrativa de servicios. 	OG. Conocer la manera en que el contrato administrativo de servicios vulnera los derechos laborales de los trabajadores en Perú.	Guía de entrevista
		OE ₁ . Conocer la manera en que se vulnera la estabilidad laboral en la contratación administrativa de servicios.	Guía de análisis documental
Los derechos laborales en Perú	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Derecho al trabajo. ▪ Derecho a la estabilidad laboral. ▪ Principios laborales. 	OE ₂ . Conocer la manera en que la contratación administrativa de servicios vulnera los principios laborales en el Perú.	Guía de análisis jurisprudencial

Fuente: Elaboración propia.

2.8. Aspectos éticos

Declaro que la presente tesis, será una investigación autentica y original realizada por mi persona.

Así mismo, declaro que se están respetando los derechos de autor, con relación de los diversos autores de libros, tesis y artículos de los cuales se ha realizado la recopilación de información que servirá como base de la presente investigación realizando el parafraseo e indicando la fuente correspondiente de los medios utilizados, como también respetando el manual APA de la Universidad Cesar Vallejo con relación a las citas y referencias bibliográficas utilizadas en la investigación.

Cabe mencionar que se respetara las decisiones de reserva de información con relación a los nombres de las personas de quienes se obtuvo la información necesaria al momento de ser encuestados y entrevistados que no deseen ser mencionados en la presente investigación.

En el mismo sentido declaro la objetividad de la investigación al momento de realizar el procesamiento de la información obtenida para su posterior análisis estadístico, si alterar la información recopilada en beneficio de la investigación.

Cabe mencionar que en la investigación se ha aplicado rigurosamente el método científico, respetando los procedimientos y principios que derivan de una investigación científica con el deseo de brindar un mayor aporte de información al ya existente con relación al problema desarrollado en la investigación.

III. RESULTADOS

En el presente capítulo se pasará a describir, los resultados obtenidos mediante los instrumentos de recolección de datos que fueron la guía de entrevista y la guía de análisis documental, en donde se analizó y clasifíco por objetivos generales y posteriormente los específicos, en la presente clasificación solo se ha tomado en consideración las ideas muy pertinentes y pertinentes que formarán parte del análisis de resultados, finalmente a manera de conclusión se va a establecer la discusión para posteriormente pasar a las conclusiones y recomendaciones sobre el tema central de la presente investigación.

a) Resultado del análisis de fuente normativa con respecto de todos los objetivos:

La Constitución Política de Perú en su artículo 2.2, menciona que “toda persona tiene el derecho a la igualdad ante la ley”, en consecuencia, nadie deberá ser discriminado por motivos de raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica, por ende, se podría afirmar que los trabajadores gozan de adecuada protección contra la discriminación, de tal manera gozan de las mismas oportunidades laborales que brinda el Estado peruano en materia laboral otorgando derechos y beneficios sin distinción alguna (Constitución Política de Perú, 1993).

El presente artículo de la Constitución Política de Perú, manifiesta que el Estado garantiza el derecho de igualdad ante la ley, lo que pone en manifiesto que ninguna persona será discriminada por motivos de raza, sexo, religión, idioma u condición. Entonces en materia laboral aplicaría lo mismo, alegando que se está vulnerando el derecho de igualdad con relación de los trabajadores CAS, ya que, son tratados de distinta manera a diferencia de los demás trabajadores que prestan servicios en el sector público, los mismos que gozan del reconocimiento de todos los derechos y beneficios laborales que nacen del reconocimiento del vínculo laboral entre el empleador y el empleado.

De la misma manera el Artículo 27^o de la Constitución Política de Perú de 1993, menciona que "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario", el presente artículo hace referencia a la estabilidad laboral de salida que se originará a la terminación del contrato laboral que vincula a la entidad estatal y el trabajador, es importante mencionar que esta clase de estabilidad laboral se relaciona con el despido injustificado por parte de la entidad contratante hacia su

trabajador. Este hecho no se presenta en el régimen CAS, ya que, una vez que vence el contrato del empleado la renovación del contrato quedará a discrecionalidad de la entidad contratante.

El Artículo 22º de la Constitución Política de Perú de 1993, menciona que "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona". La Constitución Política de Perú hace referencia sobre la importancia del derecho al trabajo y considera que es un deber y un derecho por el cual el Estado deberá brindar los mecanismos necesarios para conseguir la satisfacción de la sociedad que ve reflejado en el trabajo la base de superación profesional y emocional de las personas. Hecho que no se ve reflejado al momento de emitir el régimen CAS, ya que, estamos frente a una modalidad de contratación de personal que brinda puestos de trabajo, pero que a su vez genera inestabilidad laboral en el personal debido a ser un régimen temporal de contratación.

Así mismo el Artículo 24º de la Constitución Política de Perú de 1993, menciona que "El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual (...)". La remuneración es uno de los tres elementos que configuran la existencia del vínculo laboral entre la entidad contratante y el trabajador, este elemento es de suma importancia, ya que, otorga al trabajador el pago de una contraprestación dineraria por los servicios prestados en favor del empleador, de esta manera se ve recompensado el esfuerzo físico y mental realizado por el empleado para conseguir los objetivos de la entidad contratante.

b) Resultado del análisis de jurisprudencia con respecto al objetivo general:

En la Casación Laboral N.º 135-2014 de Lima Sur, en el considerando cuarto, menciona lo siguiente: la parte recurrente sostuvo en su recurso de casación que el actor se encontraba sujeto a un régimen de contratación civil, el cual no supone vínculo laboral en el sector privado. Al respecto, las denuncias casatorias que anteceden devienen en infundadas; principalmente porque acreditada la prestación personal de servicio, se ha aplicado la presunción de laboralidad contenida en el artículo 23 numeral 2 de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, que señala "Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario".

Según lo mencionado por el órgano jurisdiccional alegar que el trabajador se encontraba bajo aplicación del régimen CAS por la sola suscripción del contrato no es aplicable para el presente caso, ya que, el trabajador acreditó la prestación personal del servicio, en consecuencia en aplicación de la presunción de laboralidad contenida en la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, menciona que acreditada la prestación personal de servicios, se presumirá la existencia del vínculo laboral entre las partes involucradas, en consecuencia, el trabajador se encuentra prestando servicios a plazo indeterminada en favor de la entidad contratante.

A su vez, el considerando sexto, menciona que: la parte recurrente alega que no se ha configurado el elemento subordinación, el cual es un requisito para la existencia del contrato de trabajo, en consecuencia, los trabajadores bajo el régimen CAS se regulan por sus propias reglas, no generando derechos ni beneficios sociales. Además, se acreditó que el trabajador fue contratado de manera verbal, en consecuencia, le corresponde a una relación laboral de tiempo indeterminado, donde se observen los elementos de prestación personal del servicio, subordinación y remuneración.

Mediante petición del recurrente alega que el trabajador no ha acreditado el elemento de subordinación el cual es uno de los requisitos esenciales para el reconocimiento del vínculo laboral, en consecuencia, debería aplicarse las normas que rigen únicamente el régimen CAS no generándose derechos ni beneficios sociales, hecho que fue desacreditado, ya que, el en un primer momento el trabajador se encontraba bajo un contrato verbal que motivo la aplicación del reconocimiento de una relación laboral de tiempo indefinido, ya que, el trabajador acreditó la existencia de los elementos de la relación laboral (prestación personal del servicio, subordinación y remuneración).

Así mismo el considerando octavo, menciona en el presente caso, que se ha determinado que antes de la suscripción del contrato administrativo de servicios, el demandante se encontraba bajo la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, por ende, no puede desconocerse dicho vínculo, en aplicación de los principios de irrenunciabilidad de derechos y principio protector, de tal manera, que este último se orienta al criterio fundamental del derecho del trabajo.

Según se menciona en la casación , que se determinó con anterioridad a la novación del contrato administrativo de servicios, el trabajador Municipal se encontraba bajo la aplicación de régimen laboral privado (Decreto Legislativo N.º 728) en consecuencia, la suscripción del contrato CAS no generaría el desconocimiento del vínculo laboral existente con anterioridad al mismo, en aplicación de los principios de irrenunciabilidad de derechos y principio protector, este último que hace referencia a la protección del derecho al trabajo. Es posible apreciar que la aplicación del régimen CAS, genera una desmejora considerable de derechos y beneficios laborales, en favor de los trabajadores.

A modo de conclusión, existe una prohibición expresa de novar una relación laboral de tiempo indeterminado, por otra que otorgue derechos menores a los reconocidos por la primera, en consecuencia, el régimen CAS no puede novar la relación laboral que surge mediante la aplicación del régimen laboral privado.

Es posible decir que en nuestra legislación laboral no es posible la novación de un nuevo contrato laboral que en consecuencia desmejore los derechos y beneficios laborales que en un primer momento fueron otorgados tácitamente al trabajador bajo aplicación de otro régimen laboral (Decreto Legislativo N.º 728) que regula el régimen laboral privado y que en su aplicación brinda al trabajador mejores derechos y beneficios, que el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

De la misma manera el considerando decimo, menciona lo siguiente: primero, que el contrato administrativo de servicios fue creado con la finalidad de reorganizar el sector laboral del Estado y de esta manera cumplir con los estándares de protección de los derechos laborales a nivel mundial de aquellos trabajadores que se encontraban laborando sin un contrato de trabajo; y segundo, el refrendo de un contrato administrativo de servicios no supone una novación de contratos suscritos anteriormente que en consecuencia otorgue menores derechos que el primero.

De acuerdo a lo establecido el Contrato administrativo de servicios surgió con la finalidad de reestructurar al sector laboral que en aquel momento se encontraba convulsionado por los trabajadores que prestaban servicios en favor del Estado sin un contrato que otorgue derechos y beneficios laborales, además de la exigencia del Gobierno de Estados Unidos para la firma del Tratado de libre comercio y de

esta manera cumplir con los estándares mundiales exigidos en materia laboral. Cabe precisar, que una vez de su entrada en vigencia el régimen CAS no supone la novación de las modalidades contractuales firmadas con anterioridad al Decreto Legislativo N.º 1057, ya que, este régimen no reconoce la totalidad de los derechos y beneficios laborales a diferencia de los demás regímenes laborales en el Perú.

En la Casación Laboral N.º 470-2014 de Lima Norte, el considerando tercero menciona que: la demandante pretende el reconocimiento de la existencia del vínculo laboral en aplicación del principio de primacía de la realidad, considerando a este como uno de duración indeterminada sujeta al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N.º 728, con motivo de su función de obrera de la Municipalidad de Puente Piedra, ya que, se ha manifestado la prestación personal del servicio, remunerada y subordinada, en consecuencia se solicitó que se otorgue el derecho a la continuidad del contrato de trabajo y los demás derechos derivados de la presente modalidad contractual.

En la presente casación la accionante manifestó la aplicación del principio de primacía de la realidad, ya que, en un primer momento se encontraba bajo la aplicación del régimen laboral privado (Decreto Legislativo N.º 728) debido a que prestaba servicios en calidad de obrera Municipal, en consecuencia, se manifestaba la presencia de la prestación personal del servicio, subordinación y remuneración, lo que generaba el reconocimiento del vínculo laboral con la entidad contratante, de tal manera correspondería el derecho a la continuidad laboral bajo aplicación del primer contrato de trabajo y en consecuencia la aplicación de todos los derechos que deriven de él.

Así mismo la Casación Laboral N.º 13168-2013 de Piura, se hace referencia también sobre el principio de continuidad laboral, se ha verificado que el accionante ingreso a laborar a la entidad como chofer, labor que no se modificó a lo largo de la prestación del servicio, en consecuencia, no resulta viable realizar otras contrataciones que transgredan derechos Constitucionalmente reconocidos, en desmejora de su contrato laboral, por tal motivo le corresponde el reconocimiento del vínculo laboral.

De la misma manera se hace referencia sobre el principio de continuidad laboral, manifestando lo siguiente, el trabajador ingreso a la entidad estatal para brindar el

servicio de chofer bajo un contrato de carácter indefinido, y que al momento de suscribir un contrato CAS para brindar el mismo servicio laboral resulta evidente la clara desventaja de derechos y beneficios laborales que afectan claramente el derecho constitucional al trabajo, ya que, el contrato CAS es uno de carácter temporal dejando a disposición del empleador no renovar el contrato de trabajo en cualquier momento.

También se menciona el hecho de la desnaturalización, ya que, el trabajador en un primer momento se encontraba bajo un contrato de naturaleza indefinida, por lo que, sujetarlo a un régimen especial de contratación administrativa de servicios genera una relación laboral de corto plazo por ende de plazo definido y con los derechos laborales de menor amplitud que en una primera oportunidad, hecho que claramente afecta el derecho al trabajo, en consecuencia debería otorgarse el reconocimiento de los beneficios y derechos sociales derivados de tal calificación jurídica.

Así mismo en la presente casación la accionante alega la desnaturalización laboral, ya que, ingreso a laborar bajo un contrato a plazo indeterminado, y la novación del contrato de trabajo bajo aplicación del régimen CAS pone en clara desventaja a la trabajadora, ya que, los derechos y beneficios reconocidos son menores con relación a los del Decreto Legislativo N.º 276 que regula la Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones para el sector público.

En la presente Casación Laboral N.º 14101-2013 de Piura, en el considerando quinto se menciona que la actora se encuentra prestando servicios bajo la modalidad de servicios no personales en favor de la entidad contratante, por un plazo ininterrumpido de cuatro años acreditando la prestación personal del servicio, remunerada y subordinada, motivo por el cual resulta inaceptable que la entidad contratante alegue que le resulta aplicable las disposiciones derivadas del Decreto Legislativo N.º 1057 (CAS).

Según lo expuso, en aplicación del principio de la realidad descrito por los operadores legales, la accionante acreditó los requisitos esenciales que reconocen la existencia de una relación laboral (prestación personal del servicio, remunerada y subordinada), además de acreditarse que la accionante prestó servicios en la entidad bajo la modalidad de servicios no personales por un periodo de 4 años

ininterrumpidos, en consecuencia, se encuentra bajo la aplicación del Decreto Legislativo N.º 276, es importante mencionar que los trabajadores no pertenecerán a la carrera administrativa del sector público, pero si le serán aplicables ciertas disposiciones como la adecuada protección frente al despido injustificado.

En la presente casación se hace mención al principio de irrenunciabilidad de Derechos, donde se describe que el trabajador que se encuentra bajo la protección del Decreto Legislativo N.º 276, goza una serie de derechos y beneficios que le fueron reconocidos por contar con el vínculo laboral entre las partes, en consecuencia, la novación de un contrato de trabajo a plazo determinado como es el CAS, se presentaría una involución de derechos laborales en favor de desmedro del empleado, hecho que resulta inaceptable por ir en contra de los ideales de la Constitución Política del Perú.

Como se mencionó anteriormente esta novación de contratos laborales que generan un reconocimiento menor de derechos Constitucionalmente reconocidos no son aplicables en el presente caso, ya que, quedo acreditado el vínculo laboral existente entre las partes, hecho que genera una adecuada protección en favor del servidor público.

Así mismo la casación Laboral N.º 14486-2013 de Sullana, describe que para el presente caso correspondería la aplicación de lo dispuesto en el Decreto Legislativo N.º 1057, que precisando el vínculo derivado de la suscripción de este tipo de contrato reúne las características del contrato de trabajo (prestación efectiva de labores, remuneración y subordinación) como sereno de la entidad emplazada, por lo que, dicha aplicación demuestra la clara intención de la entidad contratante de vulnerar los derechos laborales acudiendo al uso indebido de dicho contrato y en consecuencia se evidencia un trato discriminatorio y lesivo de la Constitución.

De tal manera que la necesidad de la entidad contratante de desconocer la existencia del vínculo laboral, pone en clara evidencia la intención de transgredir los derechos Constitucionalmente reconocidos, en consecuencia, nos encontramos frente a un régimen de contratación administrativa de servicios que discrimina a los trabajadores que se encuentren bajo su aplicación.

Mediante Casación Laboral N.º 15272-2013 de Loreto, al haber quedado establecido que el demandante ha laborado más de un año de forma ininterrumpida

en favor de la entidad contratante realizando funciones de naturaleza permanente, además de estar sujeta a subordinación y recibir el pago de una remuneración, se encuentra protegido por el artículo 1º de la Ley N.º 24041, motivo por el cual procede su reincorporación al cargo que venía desempeñando antes de su cese, bajo la protección del Decreto Legislativo N.º 276.

De la misma manera en la presente casación quedo acreditado que el trabajador desempeñaba labores de naturaleza permanente, además de presentarse los elementos de toda relación laboral (prestación personal del servicio, subordinado y remunerado) en consecuencia, quedo establecido la relación contractual con el empleador, hecho que motivo la reincorporación del trabajador a su puesto habitual de trabajo.

Resultado del análisis de jurisprudencia con respecto al objetivo específico 1:

En la presente Casación Laboral N.º 7835-2013 de Sullana, se menciona que el demandante antes de la suscripción del contrato administrativo de servicio, laboraba en la Municipalidad Provincial de Talara, bajo la aplicación de la Ley N.º 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, la misma que describe que los empleados de las municipalidades se sujetan a las disposiciones del régimen laboral general de la administración pública; y habiendo laborado de manera ininterrumpida y de naturaleza permanente por más de un año de servicios, hecho que lo protege contra el despido arbitrario.

Es importante mencionar que en la presente casación el trabajador presto servicios en un primer momento bajo aplicación de la Ley N.º 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, acreditando la prestación del servicio por un año ininterrumpido en favor de la Municipalidad de Talara, hecho que genero la protección frente al cese injustificado por parte del trabajador. Considerar que la suscripción del contrato CAS desconocería la primera modalidad contractual del empleado resulta inaplicable para el presente caso, en consecuencia, el trabajar se encuentra bajo la protección frente al despido injustificado.

El considerando cuarto de la Casación Laboral N.º 13168-2013 de Piura, se menciona que conforme al artículo 1º de la Ley N.º 24041, los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que hayan cumplido más de

un año de labores ininterrumpidas, no podrán ser cesados ni destituidos sino por causas previstas en el Decreto Legislativo N.º 276 y con sujeción del debido procedimiento. Como se advierte el análisis de dicha norma tiene la finalidad de velar por los derechos del servidor público que ha prestado servicios por más de un año ante el despido arbitrario e injustificado por parte de la entidad contratante.

A continuación, en la antes mencionada casación se dice que todo trabajador que se encuentre bajo la protección del Decreto Legislativo N.º 276, y que se acredite la prestación de servicio por un año ininterrumpido gozará de la adecuada protección frente al despido arbitrario, es decir no podrá ser cesado sino por causas justificadas que ameritan la destitución de su cargo. Hecho que no se aplicaría en el contrato CAS, ya que, una vez terminado el plazo del contrato de trabajo quedará a discrecionalidad del empleador de renovar el contrato de trabajo al trabajador.

Mediante la casación Laboral N.º 14101-2013 de Piura, describe en el séptimo considerando que el artículo 1º de la Ley N.º 24041, los servidores públicos contratados para labores de carácter permanente y que cuenten con más de un año ininterrumpido de labores, no serán retirados ni despedidos sino por causas descritas en la norma conforme lo describe el Decreto Legislativo N.º 276, garantizando el debido procedimiento.

Según lo expuesto en la Ley N.º 24041, describe que no serán cesados aquellos servidores públicos que son contratados para ejercer labores de naturaleza permanente, y que hayan cumplido un año ininterrumpido de labores en favor de la entidad contratante, sino por causas previstas en el Decreto Legislativo N.º 276, además de respetar el debido procedimiento, en consecuencia, el trabajador se encuentra protegido bajo la aplicación de la presente ley, ya que, se logró acreditar la existencia de un vínculo laboral entre las partes.

Así mismo la casación Laboral N.º 14258-2013 de Piura, describe que el artículo 1º de la Ley N.º 24041, los servidores públicos contratados para labores de carácter permanente en donde se determine que la actora prestó servicios de manera personal y remuneradas bajo la subordinación de sus superiores, correspondería la aplicación del citado artículo dejando en claro que no serán incorporados en la carrera administrativa, sino únicamente brindar protección frente al despido arbitrario que pudiera sufrir el trabajador.

De la misma manera en la presente casación quedó acreditado que el trabajador desempeñaba labores de naturaleza permanente, además de presentarse los elementos de toda relación laboral (prestación personal del servicio, subordinado y remunerado), en consecuencia, no podría ser separado sino por causas justificadas en la Ley N.º 276.

La casación Laboral N.º 14486-2013 de Sullana, hace mención sobre la condición del trabajador que prestaba servicios en calidad de serenazgo, hecho que motivo que el empleador no quisiera reconocer la condición de obrero municipal, hecho que resulta inaplicable para el presente caso, ya que, el servicio de serenazgo ha sido determinado como uno de naturaleza permanente, motivo por el cual una vez acreditado la prestación del servicio por un año ininterrumpido el trabajador no podrá ser recesado sino por causas justificadas conforme el Decreto Legislativo N.º 276, en amparo de la Ley N.º 24041.

Acto seguido es posible apreciar que el trabajador que presta servicios de naturaleza permanente en favor de la entidad contratante recibe el reconocimiento de servidor público, en consecuencia, se encuentra bajo lo dispuesto por la Ley N.º 24041, de tal manera que, de acreditarse los elementos de la relación laboral y el tiempo de la prestación del servicio, el trabajador no podrá ser cesado sino por causas justificadas.

De la misma manera la casación Laboral N.º 15272-2013 de Loreto, describe que al haberse determinado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados entre las partes, con anterioridad a la suscripción del CAS, acreditó una duración laboral de tres años, en consecuencia, se encontraba bajo el la protección de la Ley N.º 24041 que establece que los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengas más de un año ininterrumpido de servicios no serán cesados sino por causas previstas en el Decreto Legislativo N.º 276. De tal manera que no se podía modificar el status laboral obtenido por el régimen CAS, ya que, este último implica la afectación de los principios de continuidad, irrenunciabilidad de derechos y principio protector en su variante de condición más beneficiosa respecto de la Constitución Política del Perú.

Al respecto sobre la desnaturalización de los contratos de locación de servicios los mismos que fueron celebrados con anterioridad al régimen CAS, se acredita que la trabajadora acredita la existencia de los elementos básicos de toda relación laboral (servicio personal, remunerada y subordinada), además de comprobarse que se encontraba bajo contratos de locación de servicios por un período de tres años consecutivos, motivo por el cual resulta inaceptable desconocer tal status laboral bajo aplicación del Decreto Legislativo N.º 276.

De la misma manera la Casación Laboral N.º 6222-2013 de Loreto, menciona que una vez acreditada la prestación del servicio de naturaleza permanente, resulta inaceptable el desconocimiento del status adquirido mediante la suscripción de contratos administrativos de servicios, que claramente brinda derechos de menor amplitud y estabilidad laboral de tiempo determinado en contra del empleado. Por lo tanto, resulta inaceptable la modificación o variación del status adquirido por el trabajador en un primer momento, aun si esta variación representa una clara desmejora de los derechos laborales adquiridos con anterioridad a la suscripción de los contratos administrativos de servicios.

Resultado del análisis de jurisprudencia con respecto al objetivo específico 2:

El considerando tercero de la Casación Laboral N.º 135-2014 de Lima Sur, menciona lo siguiente con respecto del período de prueba donde se señala que se encuentra acreditado que el actor se encontraba laborando como operario podador, no obstante, haber suscrito el último Contrato Administrativo de Servicios con fecha primero de marzo de dos mil doce; por lo tanto, en aplicación del principio de primacía de la realidad, se advierte que se habría novado la relación laboral del actor a tiempo indeterminado, por otra que otorga derechos menores a los reconocidos por la primera, situación que contraviene lo establecido en el artículo 78 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728.

Respecto del principio de primacía de la realidad, al momento que el trabajador ingreso a la Municipalidad para brindar el servicio de operario podador, se verificó que el trabajador brindaba un servicio de carácter indeterminado y que la novación a un nuevo contrato de trabajo que otorga derechos menores, claramente estamos frente a una modalidad contractual que vulnera derechos labores como lo

mencionan en la presente casación, motivo por el cual en aplicación del presente principio se prefiere optar por la primera relación laboral del actor frente a la entidad contratante, ya que, otorga mayores derechos y beneficios bajo aplicación del Decreto Legislativo N.º 728.

Así mismo el considerando quinto de la presente Casación Laboral N.º 13168-2013 de Piura, hace referencia sobre el principio de primacía de la realidad mencionando que el demandante ha logrado acreditar que realizó la prestación del servicio de manera personal, se encontraba subordinado y recibía una remuneración por parte de la entidad contratante, de esta manera se acredita los tres elementos del contrato de trabajo.

La accionante alegó la aplicación del principio de primacía de la realidad, logrando acreditar la presencia de los tres elementos (prestación personal del servicio, subordinación y remuneración) que reconocen el vínculo de la relación laboral entre el empleador y el empleado, así demostraba la existencia de un contrato laboral bajo aplicación del régimen laboral público (Decreto Legislativo N.º 276) en consecuencia, para el presente caso, el empleado se encuentra bajo la protección ante un despido injustificado.

Así mismo, la casación Laboral N.º 14101-2013 de Piura, hace referencia sobre el principio de continuidad laboral, ya que, para la realización de las mismas funciones en el ámbito laboral, no es necesario la novación de un nuevo contrato en desmedro de los derechos laborales con los que ya contaba la trabajadora, como es el régimen CAS que lesiona claramente los derechos laborales de la trabajadora. Cabe, resaltar que los trabajadores que se le apliquen criterios del Decreto Legislativo N.º 276, que regula la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, mas no se asegura un contrato a plazo indeterminado.

En atención a lo descrito en la presente casación es posible apreciar que se están afectando los principios laborales, ya que, resulta incongruente generar un nuevo contrato para el trabajador con la finalidad de cumplir las mismas funciones que ya venía desempeñando en un primer momento, además en aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos, la novación de un contrato que lesiona derechos Constitucionalmente reconocidos en un primer momento generará incertidumbre

laboral motivo por el cual el contrato administrativo de derechos es un régimen de contratación que otorga menores derechos en beneficio de los trabajadores del sector público.

La casación Laboral N.º 14258-2013 de Piura, menciona que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, se ha comprobado en la presente casación, ya que, la actora acreditó las características básicas de un contrato de trabajo, resulta clara la desnaturalización de los mencionados contratos descritos como son el de locación de servicios (prestación personal del servicio, remuneración y subordinación). En consecuencia, no le resulta aplicable lo dispuesto por el régimen CAS, ya que, se demostró la desnaturalización de los contratos celebrados en un primer momento, acreditando de esta manera la existencia de la relación laboral a plazo indeterminado.

Al respecto de la desnaturalización alegada por la actora, quedo acreditado que se presentaron los elementos básicos de toda relación laboral (servicio personal, remuneración y subordinación), hecho que generó la desnaturalización del contrato de locación de servicios, motivo por el cual no es posible la aplicación de lo dispuesto por el régimen CAS por más de haber firmado un contrato posterior que pone en clara desventaja al trabajador frente a los derechos que reconoce.

De la misma manera la presente casación hace referencia a la protección que recibe el empleado una vez reconocido como servidor público, este no podía modificar su status laboral con un régimen especial de contratación en donde se reconocen menores derechos como es el contrato administrativo de servicios, pues ello implicaría la afectación de los principios laborales como son, el de continuidad laboral, irrenunciabilidad de derechos y principio protector.

Al momento de reconocer el vínculo laboral entre las partes, no es posible modificar tal status por otro régimen laboral que desmejora los derechos laborales en relación al Decreto Legislativo N.º 276. De tal manera que una vez acreditado los elementos de una relación laboral, el empleado gozara de los derechos que le correspondan por ser reconocido como servidor público.

Así mismo, queda acreditado que con anterioridad de la suscripción de un contrato administrativo de servicios, pues al haberse desnaturalizado los contratos de locación de servicios en contratos de plazo indeterminado, en aplicación del

principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales reconocidos por la Constitución Política del Perú, máxime si esta nueva modalidad de contratación no suponía un medio de mejora laboral y en consecuencia de derechos laborales, por tal motivo no es de aplicación lo dispuesto por el Decreto Legislativo N.º 1057.

El contrato administrativo de servicios no supone una mejora de los derechos laborales en favor de los trabajadores, ya que, un trabajador bajo contratos de locación de servicios, de acreditarse la desnaturalización de los mismos se encuentra en mejor ventaja con relación de los derechos que reconoce el régimen CAS, debido a que este último es un contrato de trabajo de tiempo definido, vulnerando la estabilidad laboral del trabajador bajo aplicación del Decreto Legislativo N.º 1057.

Mediante la casación Laboral N.º 14486-2013 de Sullana, se deja constancia que la administración trató de desconocer la existencia de una relación laboral con su empleado, hecho que no fue acreditado, ya que, se demostró que el trabajador brindaba el servicio de serenazgo, motivo por el cual se acreditó que se encontraba subordinado y remunerado por el servicio prestado, además del carácter personal del servicio, motivo por el cual prevalecerán los hechos vinculados a la ejecución de tales servicios por encima de la primera en apariencia formal que empera de cualquier contrato de servicios no personales o locación de servicios, en aplicación del principio de primacía de la realidad.

De la misma manera en la presente casación se presentó la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, motivo por el cual el trabajador se encuentra bajo un contrato a plazo indeterminado y que en consecuencia, no podrá ser cesado sino por causas justificadas según lo dispuesto por el Decreto Legislativo N.º 276, así mismo se describe que en aplicación del principio de primacía de la realidad valen más las funciones realizadas en el campo de trabajo que lo descrito en lo formal mediante documento (contrato).

Así mismo la Casación Laboral N.º 15315-2013 de Piura, describe que la suscripción de contratos CAS, constituyen un nuevo vínculo laboral a plazo fijo, los mismos que finalizan a su vencimiento, hecho que vulnera los derechos laborales reconocidos en un primer momento bajo la suscripción de contratos de locación de servicios, la demandante logró acreditar los elementos básicos de toda relación

laboral, en consecuencia, resulta clara la desnaturalización de los contratos, en aplicación del principio de primacía de la realidad, motivo por el cual la relación entre las partes debe ser considerada como una relación laboral a plazo indeterminado y no de carácter civil.

Según lo descrito en la presente casación, la suscripción de contratos administrativos de servicios que claramente presentan una desmejora de derechos laborales en favor del empleado, no puede aplicarse a un trabajador que, con anterioridad al CAS, se encontraba en una mejor posición laboral.

De la misma manera una vez comprobada la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, resulta inadmisibles modificar el status otorgado al trabajador que goza de una relación laboral a tiempo indeterminado, por un régimen que reconoce menores derechos como es el CAS, pues ello implicaría la afectación de los principios de continuidad, irrenunciabilidad de derechos y principio protector. La presente casación describe también que en aplicación del principio de primacía de la realidad el empleador puede desconocer el status obtenido en un primer momento por el trabajador, esto afectaría los principios de continuidad laboral y principio de irrenunciabilidad de derechos.

De tal manera que resulta inválido considerar que la situación laboral anterior de la trabajadora quedaba novada a la sola suscripción de contratos CAS, desconociendo la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en contratos de trabajo a plazo indeterminado, motivo por el cual la trabajadora se encontraba protegida por el principio de irrenunciabilidad de los derechos reconocidos Constitucionalmente, aún si esta nueva modalidad contractual no generaba mejoras en los derechos laborales. De modo que la presente casación describe que el empleador no puede desconocer los derechos adquiridos con anterioridad a la suscripción de contratos administrativos, más aún si esta nueva modalidad no supone una mejora de los derechos laborales correspondientes al trabajador.

Mediante la Casación Laboral N.º 6222-2013 de Loreto, se determinó que el trabajador logró acreditar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en aplicación del principio de primacía de la realidad, por ende, el trabajador se encuentra bajo la aplicación de la Ley N.º 24041, que describe que

los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente por más de un año ininterrumpido, no serán destituidos sino por causas justificadas. Acto seguido, una vez acreditada la prestación del servicio de naturaleza permanente, el trabajador no podrá ser cesado sino por causas justas, ya que, se encuentra bajo la protección del Decreto Legislativo N.º 276.

De la misma manera, la presente casación menciona que, si de admitir que los contratos CAS de naturaleza especial y restrictiva de derechos y beneficios sociales podría sustituir a los contratos laborales reconocidos en un primer momento, claramente no es posible ya que se estarían afectando los principios de irrenunciabilidad de derechos y principio de progresividad al convalidar esta involución de derechos laborales disminuyéndolos en vez de buscar su expansión o evolución de los mismos.

En atención a los mencionado por los especialistas en materia laboral, describen que es posible apreciar que el contrato administrativo de servicios es una modalidad limitativa de derechos y de naturaleza temporal, en consecuencia, aceptar que los contratos CAS generan la novación de derechos laborales ante un contrato civil de naturaleza permanente se estaría afectando los principios laborales obtenidos en un primer contrato, como el principio de progresividad, principio de irrenunciabilidad de derechos, esto por la disminución de derechos que generaría el reconocimiento de un contrato CAS.

c) Análisis de doctrina:

Resultado del análisis de doctrina con respecto al objetivo general:

En opinión de (Huamán, 2010, p. 5) al momento de emitir el CAS el Legislador buscó que este régimen no se constituya como uno del régimen laboral sino más bien busco excluir a aquellos trabajadores contratados bajo el régimen CAS desconociendo el vínculo contractual existente entre empleador y empleado, dejando de esta manera al CAS como contratos administrativos de carácter especial sin reconocer las características innatas de toda relación laboral hecho que era posible apreciar en el ejercicio cotidiano de la prestación de servicios laborales de los trabajadores configurándose tácitamente la relación laboral entre las partes.

Compartimos la opinión del autor, ya que, el contrato administrativo de servicios se generó bajo la presión de afianzar lazos bilaterales con el Gobierno de Estados Unidos bajo el tratado de libre comercio, hecho que generó que el Estado peruano formalizara a los trabajadores que prestaban servicios en favor del Estado sin el reconocimiento de los derechos y beneficios laborales que por ley deberían corresponderles. Bajo estas conclusiones se generó el régimen CAS, con la finalidad de otorgar algunos derechos laborales a un gran sector de trabajadores que se encontraban sin una norma que regule su modalidad de contractual con su empleador.

En opinión del autor Villavicencio (2013) menciona en su artículo titulado “El derecho al trabajo: en tránsito del despido libre al derecho constitucional garantizado”, que en la Constitución de 1993, se brinda una mayor protección al trabajo donde se estipula que el trabajo es un deber y un derecho, base del confort y medio de superación de la sociedad, en consecuencia el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) vulnera un derecho constitucional como es el trabajo y los que derivan de él. De tal manera que de no dar una solución rápida y eficaz a esta modalidad contractual seguirá transgrediendo los derechos laborales de los trabajadores del sector público.

De lo antes expuesto, la Constitución Política de Perú de 1993, hace referencia sobre la importancia del derecho al trabajo y la considera como un deber y un derecho por el cual el Estado deberá brindar los mecanismos suficientes para la satisfacción de la sociedad que ve reflejado en el trabajo la base de superación profesional y emocional de las personas. Hecho que no se ve reflejado en la emisión del régimen CAS, ya que, estamos frente a una modalidad contractual que recorta derechos laborales y que a su vez no otorga la estabilidad laboral deseada por los trabajadores que prestan servicios bajo esta modalidad.

Es cierto que el régimen CAS es una modalidad que en el contexto brinda trabajo y reconoce ciertos derechos laborales, pero el uso indiscriminado de esta modalidad contractual en el sector público ha generado disconformidad e incertidumbre laboral en todos sus colaboradores, en consecuencia, considero que este régimen vulnera el derecho al trabajo por lo antes mencionado.

Rueda concluyo estar disconforme con la aplicación del régimen CAS, ya que no reconoce todos los derechos laborales. La autora concluye que el régimen CAS es uno de naturaleza laboral y no administrativa como lo ha mencionado el tribunal constitucional, por lo cual se dispuso la modificación del Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM por el Decreto Supremo N.º 065-2011-PCM.

Según lo descrito por el investigador, es posible apreciar que el régimen CAS no reconoce la totalidad de derechos y beneficios que surgen del reconocimiento de una relación laboral, ya que, el régimen CAS se encuentra regulado por el derecho administrativo y no por el derecho laboral, por más que se presenten los tres elementos básicos de toda relación laboral que son la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación.

La autora concluye que el contrato administrativo de servicios constituye un contrato de laboral, ya que, estamos frente a un contrato personal, subordinado y remunerado, en donde se manifiesta la relación laboral.

Estamos de acuerdo con la conclusión de la autora en su investigación, ya que, considero al régimen CAS como un régimen perteneciente del derecho laboral por compartir las mismas características y funciones que brinda un trabajador bajo la aplicación del Decreto Legislativo N.º 276, que regula la Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones en el sector público. A demás de la presencia de los tres elementos de toda relación laboral.

En Opinión de Beltrán (2013, p. 42) la finalidad del Decreto Legislativo N.º 1057 fue generar una norma que brinde soporte legal a una desmesurada desnaturalización de los contratos de servicios no personales que se tramitaban en vía judicial solicitando el reconocimiento del vínculo laboral.

Comparto la idea del autor, ya que, el legislador peruano necesitaba dar solución de una manera rápida y eficaz a la informalidad laboral que regía en aquellos tiempos, lo que motivo a la promulgación del régimen CAS como la modalidad contractual de carácter temporal que reconocería derechos y beneficios laborales a los trabajadores del Estado bajo la prestación de servicios no personales.

Para el autor (Supiot, 2008, p. 96) menciona que el presente derecho de huelga es aplicable tanto para los trabajadores que prestan servicios en el sector público y privado, a su vez describe que estamos frente a un derecho individual que se

desarrolla colectivamente, el presente derecho protege a los trabajadores de ser merecedores de sanciones, suspensiones y despidos arbitrarios por acogerse al derecho de huelga que tiene como finalidad la suspensión de las labores a mérito de la exigencia del cumplimiento de los derechos laborales que se vean afectados en favor del empleador.

El presente derecho de huelga, obtuvo importante reconocimiento mediante la demanda de inconstitucionalidad contra el régimen CAS, motivo por el cual en la sentencia emitida por el tribunal Constitucional decidió la adición de importantes derechos en beneficio de los trabajadores bajo el régimen CAS, como es el derecho de huelga y sindicalización, además del permiso por lactancia materna y licencia por paternidad.

En opinión del autor (Mercader, 2015, pp. 50, 51) describe al derecho al trabajo como aquella expresión de libertad e independencia del hombre con la facultad de elegir la profesión u oficio que desea desempeñar, este derecho se encuentra descrito en la Constitución Política de Perú, en consecuencia, es un derecho básico del Estado.

Según el autor describe que el derecho al trabajo se presenta como aquella manifestación de libertad con la que gozan las personas de poder decidir sobre que profesión y oficio desea desempeñar a lo largo de su vida, con la finalidad de satisfacer sus necesidades y la de sus familias, otorgándole una calidad de vida acorde a nuestros tiempos.

Para Arévalo y Ávalos (2007, p. 16) mencionan lo siguiente: "el derecho al empleo busca la equidad entre el empleado y su empleador cuya finalidad es que ambas partes se beneficien uno del otro respetando las normas que rigen el derecho laboral, en consecuencia, es la conglomeración de normas y principios que buscan proteger a los empleados frente a los posibles abusos que puedan cometerse por sus empleadores".

Lo mencionado por el autor es muy cierto, ya que, los trabajadores son pieza fundamental en el desarrollo y manejo de la entidad para la cual prestan servicios, por ende, la entidad contratante realiza el pago de una contraprestación por el esfuerzo físico y mental que realizan sus colaboradores, entonces el derecho al

trabajo es de suma importancia en nuestro país porque de esta manera ambas partes salen beneficiadas.

En opinión de (Toyama y Vinatea, Guía Laboral, 2013, p. 35) mencionan que en nuestro ordenamiento jurídico se han establecido los elementos que configuran una relación contractual entre el empleador y empleado, como son la individualidad de prestar el servicio, la dependencia y la retribución por el servicio brindado, características que demuestran la existencia del contrato de trabajo a plazo indeterminado y por ende la relación laboral entre las partes.

La presencia de los tres elementos de toda relación laboral dentro del régimen CAS generaría el reconocimiento de la relación laboral entre las partes, en consecuencia, correspondería el reconocimiento de un contrato de trabajo a plazo indeterminado una vez culminado el plazo de prueba dispuesto por la entidad contratante.

En opinión de (Arévalo y Ávalos, 2007, p. 33) describen los tres elementos de la relación laboral que son la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación como esenciales para determinar la existencia de la relación laboral entre el empleador y el empleado a fin de otorgar los derechos y obligaciones correspondientes para ambos actores, de no existir la presencia de estos tres elementos estaríamos frente a contratos de distinta naturaleza.

Según lo mencionado por el autor, es posible decir que esta presencia de los tres elementos de toda relación laboral se encuentran presentes en el régimen CAS debido a que los trabajadores CAS no pueden delegar las funciones a un tercero, existe el pago de una contraprestación por el servicio brindado y la dependencia del trabajador sobre su empleador quien será el encargado de dirigir las actividades que deberá realizar el empleado en beneficio de la entidad contratante, de esta manera se manifiesta la existencia del vínculo laboral entre las partes motivo por el cual podemos decir que no encontramos frente a una modalidad contractual correspondiente del derecho laboral.

En ese sentido (Bardales y Quispe, 2009, p. 10) mencionan que la subordinación es aquella dependencia que une al empleador con su empleado y de esta manera se presenta la existencia del vínculo laboral. El autor precisa que aquella

dependencia que se presenta en el ejercicio de la prestación del servicio se manifiesta mediante el poder de dirección del empleador.

Este elemento que reconoce la existencia de un vínculo laboral entre el empleador y el empleado también se encuentra presente en el régimen CAS, ya que, los trabajadores CAS no actúan de manera independiente para la realización de sus funciones, por el contrario, se encuentran bajo la supervisión y dirección de jefe encargado del área correspondiente, el mismo que determinará las funciones a realizar por los trabajadores CAS en la entidad estatal.

De la misma manera (Bardales y Quispe, 2009) la remuneración es aquel elemento más importante dentro del vínculo contractual entre el empleador y empleado, debido, al pago de una contraprestación para el empleador que realice un determinado servicio en favor del empleador, con la finalidad de retribuir el esfuerzo tanto físico como mental de su empleado.

La remuneración es uno de los tres elementos que configuran la existencia de una relación de laboralidad entre el empleador y el empleado, este hecho es de suma importancia, ya que, configuraría la existencia de una relación laboral y que en consecuencia de reconocer esta característica en los trabajadores bajo el régimen CAS les correspondería el reconocimiento de todos los derechos y beneficios laborales que brinda el Estado.

La compensación por tiempo de servicios tiene por finalidad otorgar al empleador cesado un porcentaje de dinero acumulado por el tiempo de servicios brindados en favor de la entidad contratante. De esta manera se pretende hacer frente a las dificultades o necesidades que puedan presentarse tanto en el ámbito familiar como personal con motivo de la terminación laboral (Bardales y Quispe, 2009, p. 85).

Considero que este derecho a la compensación por tiempo de servicios debe ser considerado y reconocido para los trabajadores que se encuentran bajo el régimen CAS, ya que en muchos de los casos las personas que prestan servicios en las entidades Estatales se encuentran trabajando por períodos muy largos ya que el Contrato CAS puede ser renovable anualmente, en consecuencia muchos de los trabajadores permanecen en su centro laboral por tiempos considerables, sin que esto amerite el pago de una compensación por el tiempo de servicios prestados en favor de la entidad Estatal.

Resultado del análisis de doctrina con respecto al objetivo específico 1:

Para el autor (Toyama, 2011, p. 331) la estabilidad laboral consiste en la adecuada protección legal que brinda el Estado a los trabajadores de la entidad estatal con la finalidad de resguardar los derechos laborales que se ven afectados con el término de la relación contractual.

Comparto la opinión del autor, ya que, el estado debe velar por la adecuada protección de los trabajadores frente al abuso que puedan sufrir por parte de sus empleadores, con relación a la estabilidad laboral, este derecho en el régimen CAS es claramente vulnerado debido a que los empleados que prestan servicios bajo este régimen se encuentran regulados bajo el derecho administrativo y por ende no le corresponden el reconocimiento de todos los derechos que emanan de una relación laboral o en su defecto que se rigen bajo el derecho laboral.

La estabilidad laboral de entrada se origina ante el refrendo del contrato donde se declara la decisión de contratar del empleador ante un tercero con la finalidad de realizar determinadas funciones, hecho que originará la protección del trabajador frente al despido arbitrario, cabe mencionar que tal derecho surtirá efectos una vez culminado el período de prueba especificado por la norma (Toyama, 2011, p. 332).

La estabilidad laboral de entrada otorgará al trabajador una adecuada protección frente al despido arbitrario, esto una vez culminado el período de prueba que puede ser de 3 meses o 6 meses dependiendo del tiempo que disponga el empleador. De esta manera el Estado protege al trabajador contra el despido arbitrario que podría sufrir el empleador de esta manera el empleador se encuentra protegido ante un despido injustificado de su centro de trabajo.

Dentro de la estabilidad laboral de salida se encuentran dos clases: la absoluta, que consiste en la reincorporación del trabajador cesado injustificadamente por la entidad contratante en su cargo habitual de trabajo, con motivo de una extinción u terminación laboral no prevista en la ley; y la relativa, que por el contrario no busca la reincorporación del trabajador cesado a su cargo habitual de trabajo, sino más bien busca resarcir el daño ocasionado por la terminación contractual mediante el pago de una indemnización, la misma que será equivalente a las remuneraciones dejadas de percibir a consecuencia del término contractual (Toyama, 2015, p. 505).

Considero importante dar a conocer estas definiciones con relación a la estabilidad laboral de salida, la misma que se manifiesta de dos maneras: la absoluta, que busca la reincorporación del trabajador que fue separado de su puesto de trabajo sin mediar justificación. En segundo lugar, tenemos a la estabilidad laboral relativa, que consiste en otorgar al trabajador el pago de una indemnización equivalente a dos remuneraciones, estas definiciones son de suma importancia para establecer la vulneración del derecho a la estabilidad laboral que sufren los trabajadores CAS en Perú.

Resultado del análisis de doctrina con respecto al objetivo específico 2:

Según Villavicencio (2013, pp. 310 - 311) menciona que "La legislación peruana recogió durante varios años un modelo de estabilidad absoluta consagrada en la Constitución de 1979. Empero, durante la década de 1990 presenciamos una transición hacia un modelo de mínima protección contra el despido arbitrario que se vio consolidada con la Constitución de 1993 y la posterior Ley de Productividad de Competitividad Laboral, norma que nos rige en la actualidad y que consagra el despido libre indemnizado".

Considero que la Constitución Política de Perú de 1993, dejó de lado los derechos laborales de los trabajadores con relación a la estabilidad laboral absoluta de los trabajadores en general, ya que, otorgó la facultad de prescindir el contrato a el trabajador sin necesidad de imputarle causa justificada para la no renovación de su contrato o en su defecto para el despido, hecho que considero arbitrario y a su vez en desmedro del principio de continuidad laboral.

Este principio describe que el trabajador tendrá la oportunidad de afianzarse en su centro laboral, en donde se le otorgarán todos los beneficios y derechos laborales emanados del vínculo laboral entre empleador y empleado, en consecuencia, considero que el Estado debe velar por la adecuada protección de los derechos laborales como es el derecho de estabilidad laboral en beneficio de los trabajadores CAS.

Por otro lado el autor (Huamán, 2010, p. 5) tras algunas sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional y las Cortes superiores este régimen CAS ha sido calificado como Constitucional, idea que no compartimos ya que, nos encontramos frente a contratos de trabajo que no gozan de los derechos y beneficios que brinda la

existencia del vínculo laboral pero que aplicando el principio de primacía de la realidad los trabajadores bajo el régimen CAS cumplen las mismas funciones y características de un trabajador contratado bajo otro régimen laboral dentro del sector público, esto debido a que se encuentran regulados bajo las disposiciones del Servicio Civil.

Comparto la postura del autor con relación a la sentencia del Tribunal Constitucional (TC) de Perú con relación a la inconstitucionalidad del CAS, estoy en contra de la decisión del TC, ya que, se consideró al régimen CAS como un régimen Constitucional y que en consecuencia no vulnera los derechos laborales de los trabajadores, ya que se encuentran bajo un régimen especial de contratación que se rige bajo sus propias normas y se le reconocen los derechos descritos en su reglamento, el mismo que fue modificado a razón de esta sentencia, otorgando el reconocimiento de ciertos derechos no reconocidos en el primer reglamento del régimen CAS. Los trabajadores que se encuentran bajo el régimen CAS no se encuentran bajo la aplicación del derecho laboral, ya que su régimen está regulado por el derecho administrativo.

La autora Beltrán (2013, p. 88) concluyó que mediante la emisión del CAS se transgrede el derecho de igualdad descrito en la constitución debido al trato desigual que reciben los trabajadores bajo el régimen CAS, a pesar de prestar el mismo servicio y contar con los tres elementos que configuran un contrato laboral como la prestación personal del servicio, la subordinación ante el empleador y el cobro de una contraprestación, pero por ser del régimen CAS no se les reconocían los derechos laborales como a los de un trabajador que se rige bajo la norma de la carrera administrativa.

Comparto la idea de la autora, ya que, una vez que se emitió el régimen CAS en Perú como una modalidad más de contratación de personal para prestar servicios en el sector público, prácticamente se está afectando el derecho de igualdad en los trabajadores, debido a que se genera una modalidad contractual que solo se regirá por sus normas y otorgará los derechos y beneficios descritos en su reglamento, de esta manera se estaría tratando de una manera diferenciada a los trabajadores bajo el régimen CAS a diferencia de los demás trabajadores que se encuentran prestando servicios en favor de la entidad Estatal bajo distintas modalidades

contractuales que generan el reconocimiento de todos los derechos laborales que brinda el Estado peruano.

Según Bardales y Quispe (2009, p. 136) mencionan que "El artículo 27 de la Constitución Política de Perú del año 1993, únicamente dispone que la Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. De tal manera con la entrada en vigencia del citado artículo, el Legislador desarrolló el régimen resarcitorio contra el despido arbitrario, el cual únicamente se limita a resarcir al trabajador con una compensación económica o indemnización por el accionar arbitrario del empleador en contra de su derecho a la estabilidad laboral".

El presente artículo de la Constitución Política de Perú de 1993, hace referencia sobre la adecuada protección que brinda el Estado frente al despido arbitrario del trabajador. El Estado desarrolló un sistema de protección únicamente resarcitoria otorgándole al trabajador cesado sin causa alguna el pago de una compensación o indemnización por los daños causados en el accionar del empleador, por tal motivo considero que el presente artículo faculta a las entidades Estatales de rescindir el contrato que los vincula con sus empleadores en cualquier momento sin mediar justificación alguna, de esta manera se estaría afectando el derecho de estabilidad laboral de los trabajadores bajo el régimen CAS.

En opinión de Toyama y Vinatea (2013, p. 35) se realiza la siguiente pregunta ¿Qué es la primacía de la realidad? "Es aquel principio que consiste en que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede y se aprecia en el terreno de los hechos. Así, en virtud de este principio laboral, aun cuando exista un contrato (formalizado por escrito) de naturaleza civil, lo que determinará la naturaleza de una relación contractual entre las partes es la forma como en la práctica se ejecuta dicho contrato; es decir, la preeminencia de la realidad material sobre lo estipulado en el contrato".

Comparto la idea de los autores con referencia a la definición del principio de primacía de la realidad, ya que, se debería dar preferencia frente a una discordancia laboral a lo que se realiza en la práctica, en vez de lo descrito en el contrato laboral. En el régimen CAS los trabajadores prestan servicios similares a los de sus compañeros de trabajo hasta en ocasiones realizan tareas más especializadas y

rigurosas, porque tratarlos de manera diferenciada por el solo hecho de estar inmersos en el derecho administrativo.

Para (Huamán, 2010, p. 77) señala que el principio de primacía de la realidad significaría la solución ante una discordancia de materia laboral, debido a lo que sucede en la práctica con las funciones que desempeña el trabajador en su campo de trabajo y lo que resulta mediante el documento materia del contrato, en consecuencia, para resolver dicha discordancia debe tomarse la primera idea, motivo por el cual prevalece lo realizado en el campo laboral donde se presta el servicio.

El presente principio de primacía de la realidad es de suma importancia en la presente investigación, ya que, consideramos que mediante la aplicación de este principio se podría determinar que el régimen CAS pertenecería al del derecho laboral por los motivos de presentarse los elementos de toda relación laboral que permitirían el reconocimiento de todos los derechos laborales en beneficio de los trabajadores CAS, este principio que daría solución ante una discordancia laboral sobre los hechos materia de contrato y lo realizado en el día a día por el trabajador, sería la solución necesaria para el reconocimiento de los derechos laborales en favor del empleado.

Resultado del análisis de otros documentos con respecto al objetivo general:

El presente artículo de El Comercio Perú (2017), menciona que el régimen especial de contratación de personal (CAS) es un problema que ha generado gran informalidad en materia laboral dentro del sector público. A lo largo de la vigencia del régimen especial CAS se han presentado diversas iniciativas con la finalidad de eliminarlo, y así los trabajadores que presten servicios bajo el régimen especial CAS se han incorporados al régimen de la actividad privada que es el Decreto Legislativo N.º 728.

Según la idea que se describe en la publicación del Comercio, el régimen CAS en la actualidad se ha convertido en un verdadero problema para el Estado. La contratación de personal bajo el régimen CAS se ha convertido en la principal modalidad de contratación de personal en las entidades estatales, hecho que ha generado un clima laboral inestable, el mismo que a su vez recorta derechos y beneficios de los trabajadores que se encuentran bajo el presente régimen laboral.

Resultado del análisis de entrevista para especialistas:

Las entrevistas que se realizaron fueron de manera personal a los especialistas legales, donde a continuación se mostrara los resultados con los puntos de vista relacionados con el tema de investigación.

Existen similitudes en las respuestas brindadas por los entrevistados, respecto de la pregunta número Uno, al señalar que el régimen especial de contratación administrativa de servicios es el adecuado para regular el ingreso de personal en una entidad estatal. La respuesta de (Torres, 2017) tiene una estrecha relación con la de (Cárdenas, 2017) fueron las más acertadas quienes manifiestan que “No, pues el régimen especial CAS es una modalidad de contratación que si bien es cierto beneficia a una entidad del Estado; por otro lado, desprotege al trabajador, por lo que no es el más adecuado para permitir el ingreso de personal, ya que, se vulnera ciertos derechos al trabajador, impidiendo que este adquiera estabilidad en su trabajo”.

En opinión de (Echevarría, 2017) y (Huamán, 2017) tienen opiniones similares considerando que el régimen CAS es factible para el sector público siempre y cuando este pueda ser utilizado como un medio de evaluación del trabajador por un período máximo de 3 meses, para luego pasar al Régimen de la actividad privada N.º 728. Mientras que en opinión de (Huamán, 2017) considera que “el contrato CAS, si es adecuado, ya que, es meritocrático, aunque no estable vínculo laboral, el trabajador se encuentra indefenso frente al empleador que es el Estado, pero mientras se respete la idoneidad de los servidores para acceder a los puestos de trabajo es positivo”.

Respecto de si es necesario la novación de los contratos de locación de servicios por contratos administrativos de servicios para desempeñar una misma función, motivo que genera la afectación de los derechos Constitucionalmente reconocidos en una primera oportunidad, en opinión de (Torres, 2017) y (Cárdenas, 2017) consideran que no es necesario la novación de los contratos CAS, pues ese hecho ha sido impulsado arbitrariamente por el Estado y lo único que ha logrado es beneficiarse a costa del trabajador, desconociendo múltiples derechos. Así mismo, (Cárdenas, 2017) menciona que este cambio de contrato genera menores derechos a los que han sido reconocidos anteriormente (...) ya que, el CAS no reconoce la

totalidad de derechos y beneficios sociales a diferencia de otros regímenes laborales.

Por otro lado, respecto de las preguntas relacionadas con el Objetivo específico 1, todos los entrevistados tienen similitudes de opinión (Torres, 2017) y (Cárdenas, 2017), (Echevarría, 2017 y (Huamán, 2017) sostienen que el contrato administrativo de servicios no brinda una adecuada protección frente al despido, ya que, una vez culminado el contrato puede que no haya renovación del mismo. Además, mencionan que el régimen CAS surgió con la finalidad de atender la demanda laboral de forma temporal, hecho que no se ve reflejado en la actualidad, ya que, aún persiste en el tiempo el presente régimen de contratación.

De la misma manera, respecto de las preguntas relacionadas con el Objetivo específico 2, todos los entrevistados tienen similitudes de opinión (Torres, 2017), (Cárdenas, 2017), (Echevarría, 2017) y (Huamán, 2017) sostienen que los trabajadores que se encuentran bajo aplicación del contrato CAS, deberían gozar de los mismos derechos de los trabajadores bajo el Decreto Legislativo N.º 728 o el Decreto Legislativo N.º 276, con la finalidad de reconocer el status de persona al trabajador, en consecuencia, respetar los derechos Constitucionalmente reconocidos en favor de la persona que se ve reflejado en el trabajador.

IV. DISCUSSION

En el presente capítulo se analizará e interpretará los resultados obtenidos mediante los mecanismos de recolección de datos que son el análisis de fuente documental debidamente clasificada por objetivo general y específicos como también de las entrevistas.

Para el caso del objetivo general: *“Analizar la manera en que el contrato administrativo de servicios vulnera los derechos y beneficios laborales en el Perú”*, se ha logrado encontrar mediante los diferentes análisis de fuente documental que el régimen especial de contratación administrativa de servicios no es un régimen que mejorará el reconocimiento de derechos laborales en favor de los trabajadores del sector público que se encuentren bajo su aplicación, en más el presente régimen especial de contratación de personal para el sector público, en consecuencia, la suscripción de los contratos administrativos de servicios no significaría una mejora de los derechos laborales que brinda el Estado, si no por el contrario, es un régimen especial laboral que limita derechos de los trabajadores del sector público.

La Constitución Política de Perú de 1993, en su artículo 22° *“El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”*, el presente artículo describe la importancia del derecho al trabajo y considera que es un deber y un derecho por el cual el Estado deberá brindar los mecanismos necesarios para conseguir la satisfacción de la sociedad que ve reflejado en el trabajo una base de superación profesional y emocional que le permitirá mantener un estilo de vida equilibrado. Hecho que no se ve reflejado al momento que el legislador emitió el Decreto Legislativo N.º 1057, ya 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.

Como menciona (Huamán, 2010, p. 5) al momento de emitir el régimen CAS el Legislador buscó que este régimen no se constituya como uno del régimen laboral, sino más bien buscó de alguna manera excluir a aquellos trabajadores contratados bajo el régimen CAS con la finalidad de desconocer el vínculo laboral existente entre las partes, dejando de esta manera al régimen CAS como contratos administrativos de carácter especial, desconociendo los elementos esenciales de

toda relación laboral (prestación personal del servicio, remuneración y subordinación), situación que era posible verificar en el ejercicio cotidiano de la prestación de servicios de los trabajadores configurándose tácitamente la relación laboral entre las partes.

Respecto al objetivo específico N.º 1: “*Conocer la forma en que se vulnera la estabilidad laboral en la contratación administrativa de servicios*”, para (Villavicencio, 2013, pp. 310 - 311) menciona que la legislación peruana recogió durante varios años un modelo de estabilidad absoluta consagrada en la Constitución de 1979. Pero que, durante la década de 1990, se presentó una transición hacia un modelo de mínima protección contra el despido arbitrario que se vio consolidada con la Constitución Política de 1993, y posteriormente con la Ley de Productividad de Competitividad Laboral, norma que nos rige en la actualidad y que consagra el despido libre indemnizado.

De esta manera la Constitución Política del Perú de 1993, dejó de velar por los derechos laborales de los trabajadores respecto de la estabilidad laboral absoluta, ya que, otorgó la facultad tácitamente al empleador de rescindir el contrato a el trabajador sin necesidad de imputarle causa justificada para la no renovación del contrato o en su defecto para el despido, hecho que se configuraría como arbitrario y a su vez desconociendo los principios laborales como el principio de continuidad laboral. El presente principio describe que el trabajador tendrá la oportunidad de posicionarse en su centro laboral, en donde se le otorgarán todos los derechos laborales que nacen del vínculo laboral entre las partes, en consecuencia, el Estado mediante mecanismos legales dejó de lado la protección de la estabilidad laboral en favor de los trabajadores, por solo un mecanismo resarcitorio que otorgará solo el pago de una indemnización por no cumplir con los requisitos mínimos para dar fin a una relación laboral.

Para el autor (Toyama y Vinatea, 2013) dentro de la estabilidad laboral de salida se encuentran dos clases: la absoluta, que consiste en la reincorporación del trabajador cesado injustificadamente por la entidad contratante; y la relativa, que por el contrario no busca la reincorporación del trabajador, sino por el contrario, busca resarcir el daño ocasionado por la terminación del contrato injustificado mediante el pago de una indemnización. De esta manera se demuestra que los trabajadores del sector público se encuentran bajo una incertidumbre e

inestabilidad laboral que no permite a los empleados obtener la continuidad laboral deseada para el desarrollo de sus metas personales.

Por último, el objetivo N.º 2: *“Conocer la manera en que la contratación administrativa de servicios vulnera los principios laborales en el Perú”*, mediante el análisis de fuente doctrinaria y fuente jurisprudencial describen los siguiente: Según el autor (Toyama y Vinatea, 2013, p. 35) se realizaron la siguiente pregunta ¿Qué es la primacía de la realidad?, a lo que respondieron, que es aquel principio que consiste en dilucidar ante un caso de discordancia lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede y se aprecia en la práctica. Así, en virtud de este principio laboral, aun cuando exista un contrato (formalizado por escrito) de naturaleza civil, lo que determinará la naturaleza de una relación laboral entre las partes, es la forma de como en la práctica se ejecuta dicho contrato; es decir, la preeminencia de la realidad material sobre lo estipulado en el contrato de trabajo.

Mediante el análisis de los expedientes relacionados con el régimen CAS y los trabajadores que prestaban servicios bajo contratos de locación de servicios, la casación laboral N.º 135-2014 de Lima Sur, menciona en el considerando tercero, que se encuentra acreditado que el actor se encontraba laborando como operario podador, no obstante, al haber suscrito contratos administrativos de servicios con posterioridad a los contratos de locación de servicios, en consecuencia, mediante aplicación del principio de primacía de la realidad, se advierte que el actor habría novado la relación laboral a tiempo indeterminado, de esta manera resulta inaceptable desconocer una relación laboral que otorga mayores derechos a diferencia del régimen CAS, que otorga derechos menores con relación a los reconocidos por la primera modalidad contractual. La aplicación del principio de primacía de la realidad, se logra al momento de acreditar la existencia de los tres elementos de la relación laboral (prestación personal del servicio, subordinación y remuneración), de esta manera quedará acreditado la existencia de un contrato laboral bajo la aplicación del régimen laboral público mediante el Decreto Legislativo N.º 276, en consecuencia.

V. CONCLUSION

En el presente capítulo se desarrollará las conclusiones de la presente investigación, todas ellas relacionadas con los objetivos propuestos para la investigación. Para lo cual se realizó la integración de las técnicas usadas, utilizando los hallazgos con relevantes.

A continuación, se detallan las conclusiones más importantes:

Primero: Respecto a las consideraciones expuestas en la presente investigación con relación a los aportes normativos, análisis de sentencias, doctrina e investigaciones antes realizadas, se ha analizado que el régimen especial de contratación administrativa de servicios, es una modalidad de contratación de personal en el sector público que lesiona y vulnera derechos Constitucionalmente reconocidos en favor de los trabajadores, es importante mencionar que esta vulneración de derechos laborales se da al momento en el que la entidad contratante pretende desconocer los contratos civiles celebrados con anterioridad a la suscripción del régimen CAS, como se describe en las sentencias analizadas en la presente investigación se considerada al CAS como un régimen que no generará mejora de los derechos laborales.

Segundo: Se ha conocido que el contrato administrativo de servicios, es un régimen de naturaleza temporal, cuya finalidad fue otorgar derechos laborales a aquellos trabajadores que se encontraban prestando servicios en favor de sus empleadores de manera informal, en consecuencia, no se les reconocía ningún derecho laboral proporcionado por el Estado. Aunado a ello se puede concluir que el uso indiscriminado de esta modalidad especial de contratación en el sector público, está generando de alguna manera incertidumbre laboral en los trabajadores, ya que, se encuentran bajo una norma de naturaleza temporal que no permite el afianzamiento de los trabajadores a su puesto de trabajo.

Tercero: Respecto de los análisis realizados en la presente investigación se ha conocido que el Estado es el principal garante de los derechos Constitucionales, tiene el deber y la obligación de velar por el adecuado cumplimiento de los derechos en favor de la sociedad, hecho que no se ve reflejado al momento de permitir la vigencia del régimen especial de contratación administrativa de servicios. Aunado a ello podemos decir también que aquellos trabajadores que no logran acreditar el vínculo laboral ante su empleador, si se les aplicaría lo dispuesto por el Decreto

Legislativo N.º 1057, hecho que considero perjudicial para los trabajadores, aún más cuando es posible apreciar que los trabajadores bajo el régimen CAS presentan los elementos esenciales correspondientes a un régimen de naturaleza laboral (servicio personal, remunerado y subordinado) y no uno de naturaleza administrativa.

Cuarto: Mediante la presente investigación se ha conocido que nos encontramos frente a un régimen laboral que vulnera principios laborales como el derecho a la igualdad – principio de igualdad de oportunidades, si bien es cierto el régimen CAS otorga derechos a los trabajadores, es claro que a diferencia de los demás regímenes contractuales es el que menos derechos otorga motivo por el cual pone en desventaja a sus trabajadores frente a los demás servidores públicos. Aunado a ello podemos decir el régimen CAS, faculta a la entidad contratante de rescindir de los trabajadores en cualquier momento, ello en grave afectación a la estabilidad laboral que desea todo trabajador al momento de ingresar a un centro de trabajo.

VI. RECOMENDACIONES

Primero: Es necesario que el Estado promueva la unificación progresiva de los regímenes contractuales vigentes en el sector público tanto como el Decreto Legislativo N.º 276, que regula la Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones para el sector público y el Decreto Legislativo N.º 728, que regula la Ley de fomento del empleo del sector privado y paralelamente a ello eliminar progresivamente el régimen CAS que tiene una vigencia por más 8 años, generando incertidumbre e inestabilidad laboral en los trabajadores.

Segundo: En toda participación del Estado en ejercicio de sus funciones, se debe tener en cuenta que la sociedad conformada por la persona es un sujeto de derecho que se encuentra por encima de cualquier otro, en consecuencia, el Estado deberá velar por el respeto de la persona, su integridad y dignidad, aunado a ello sobre el respeto de los derechos laborales conforme a un Estado Social.

Tercero: Para finalizar, las modificaciones o regulaciones laborales que se presenten deberán ser en favor de los trabajadores reconocimiento un mayor grado de derechos que brinda el Estado, no generando regímenes que involucionan el reconocimiento de los derechos laborales en favor de los trabajadores, para que de esta manera se pueda desarrollar el campo laboran en el Perú.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arévalo, J., & Aválos, O. (2007). *Causas y efectos de la extinción del contrato de trabajo*. Lima: Grijley E.I.R.L.
- Bardales, A., & Quispe, G. (2009). *Guía práctica de probanza de la relación laboral*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Blancas Bustamante, C. (2011). *La Cláusula de Estado social en la Constitución. Análisis de los derechos Fundamentales laborales*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de v°lex: https://app.vlex.com/#PE/vid/382400326/graphical_version
- Blancas, C. (2007). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Blancas, C. (2007). *Derechos fundamentales y relaciones laborales*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Blancas, C. (2012). Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral. *Derecho PUCP*, 383-402. Obtenido de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=11&sid=40c710bd-56f6-4ef2-91f3-fd7ab610fe9b%40sessionmgr104>
- Boza, G. (2011). *Lecciones de derecho del trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Congreso de la República del Perú. (1984). *Decreto Legislativo N° 276*. Lima: Diario Oficial El Peruano.
- Congreso de la República del Perú. (1991). *Decreto Legislativo N° 728*. Lima: Diario Oficial El Peruano.
- Congreso de la República del Perú. (1992). *Ley N° 25593, Ley de relaciones colectivas de trabajo*. Lima.
- Congreso de la República del Perú. (1999). *Ley N° 27240 que otorga permiso por lactancia materna*. Lima.

- Congreso de la República del Perú. (2001). *Ley N° 27556, que crea el registro de organizaciones sindicales de servidores públicos*. Lima.
- Congreso de la República del Perú. (2003). *Decreto Supremo N° 010-2003-TR*. Lima.
- Congreso de la República del Perú. (2007). *Ley que delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar sobre diversas materias relacionadas con la implementación del acuerdo de promoción comercial Perú - Estados Unidos, y con el apoyo de la competitividad económica para su aprovechamiento*. Lima.
- Congreso de la República del Perú. (2008). *Decreto Legislativo N° 1057*. Lima: Diario Oficial El Peruano.
- Congreso de la República del Perú. (2009). *Ley N° 29409, que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada*. Lima.
- Congreso de la República del Perú. (2010). *Reglamento de la Ley N° 29409*. Lima.
- Congreso de la República del Perú. (2011). *Decreto Supremo N° 065-2011-PCM*. Lima: El Peruano.
- Constitución Política del Perú*. (1993). Lima.
- Constitución Política del Perú Preámbulo*. (1979). Lima.
- El Comercio Perú. (09 de Octubre de 2017). El jaque del CAS. *Grupo de Diarios América*. Obtenido de <https://app.vlex.com/#vid/jaque-cas-694514657>
- Grisolia, J. (2008). *Derecho del trabajo y de la seguridad social* (13 ed.). Buenos aires: AbeledoPerrot.
- Haro, J. E. (2013). *Derecho individual del trabajo*. Lima: Ediciones Legales.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGRAW-HILL.

- Huamán, E. E. (2010). *El contrato administrativo de servicios*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Landa Arroyo, C., & Velazco Lozada, A. (2017). *Constitución Política del Perú 1993: sumillas, reformas constitucionales, índice analítico* (9 ed.). Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Mejía, E. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Centro de producción editorial e imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Mercader, J. (2015). *Lecciones de derecho del trabajo* (8 ed.). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Ministros, P. d. (2008). *Decreto Supremo N° 075-2008-PCM*. Lima: El Peruano.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis* (4ª ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- Sentencia Casación Laboral, 14486 (Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria 12 de Mayo de 2013). Obtenido de https://app.vlex.com/#PE/search/jurisdiction:PE+content_type:2/contrato+administrativo+de+servicios/p2/PE/vid/650439645/graphical_version
- Sentencia Casación Laboral, 15272 (Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria 28 de Mayo de 2013). Obtenido de https://app.vlex.com/#PE/search/jurisdiction:PE+content_type:2/contrato+administrativo+de+servicios/p3/PE/vid/650435345/graphical_version
- Sentencia Casación Laboral, 6222 (Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria 23 de Octubre de 2013). Obtenido de https://app.vlex.com/#PE/search/jurisdiction:PE+content_type:2/contrato+administrativo+de+servicios/PE/vid/650834333/graphical_version
- Sentencia Casación Laboral, N° 135 (Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente 11 de Mayo de 2014). Obtenido de

https://app.vlex.com/#PE/search/jurisdictiion:PE+content_type:2/contrato+administrativo+de+servicios/PE/vid/650440089/graphical_version

Sentencia Casación Laboral, 470 (Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente 26 de Setiembre de 2014). Obtenido de https://app.vlex.com/#PE/search/jurisdictiion:PE+content_type:2/contrato+administrativo+de+servicios/PE/vid/650840113/graphical_version

Sentencia Casación Laboral, 7835 (Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria 16 de Abril de 2015). Obtenido de https://app.vlex.com/#PE/search/jurisdictiion:PE+content_type:2/contrato+administrativo+de+servicios/p3/PE/vid/650445737/graphical_version

Sentencia Casación Laboral, 13168 (Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria 28 de Abril de 2015). Obtenido de https://app.vlex.com/#PE/search/jurisdictiion:PE+content_type:2/contrato+administrativo+de+servicios/PE/vid/650442661/graphical_version

Sentencia Casación Laboral, 14258 (Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria 12 de Mayo de 2015). Obtenido de https://app.vlex.com/#PE/search/jurisdictiion:PE+content_type:2/contrato+administrativo+de+servicios/PE/vid/650439669/graphical_version

Sentencia Casación Laboral, 15315 (Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria 26 de Mayo de 2015). Obtenido de https://app.vlex.com/#PE/search/jurisdictiion:PE+content_type:2/contrato+administrativo+de+servicios/PE/vid/650436053/graphical_version

Sentencia Casación Laboral, 7373 (Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria 14 de Mayo de 2015). Obtenido de https://app.vlex.com/#PE/search/jurisdictiion:PE+content_type:2/contrato+administrativo+de+servicios/PE/vid/650438809/graphical_version

Sentencia Casación Laboral, 15195 (Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria 08 de Marzo de 2015). Obtenido de https://app.vlex.com/#PE/search/jurisdictiion:PE+content_type:2/contrato+administrativo+de+servicios/PE/vid/650820629/graphical_version

Sentencia Casación Laboral, 14101 (Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria 14 de Mayo de 2015). Obtenido de https://app.vlex.com/#PE/search/jurisdiction:PE+content_type:2/contrato+administrativo+de+servicios/p2/PE/vid/650438845/graphical_version

Supiot, A. (2008). *Derecho del trabajo*. Buenos aires: Heliasta.

Toyama, J. (2009). *Derechos laborales ante empleados ideológicos*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Toyama, J. (2011). *Derecho individual del trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Toyama, J. (2015). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Toyama, J., & Vinatea, L. (2013). *Guía Laboral* (6° ed.). Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Valderrama, L. (2015). *Sistema de legislación laboral*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Villavicencio, A. (2013). El derecho al trabajo: en tránsito del despido libre al derecho constitucional garantizado. *Derecho PUCP*, 309-339. Obtenido de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=14&sid=40c710bd-56f6-4ef2-91f3-fd7ab610fe9b%40sessionmgr104>

Beltrán, L. (2013). *Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado* (Tesis de magister). Obtenida de Beltran:file:///C:/Users/LUIS%20ANGEL/Downloads/BELTRAN_LARCO_LUISA_CONTRATACION_PERSONAL%20(1).pdf

Condezo, M. (2012). *Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios* (Tesis de título). Obtenida de Justicia y derecho: <http://justiciayderecho.org.pe/revista8/articulos/TESIS%20MARIA%20CONDEZO.pdf>

Marcenaro, R. (2009). *Los derechos laborales de rango constitucional* (Tesis de maestría). Obtenida de Marcenaro:

file:///C:/Users/DELL/Desktop/MARCENARO_FRERS_RICARDO_ARTURO_DERECHOS_LABORALES.pdf

Rueda, S. (2011). *La inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios – CAS* (Tesis de doctorado). Obtenida de Universidad San Martín de Porres: http://www.derecho.usmp.edu.pe/postgrado/doctorado/trabajo_de_investigacion/2011/15_La_inconstitucionalidad_del_contrato_administrativo_de_servicios.pdf

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia para la elaboración del desarrollo de investigación

Nombre del estudiante: Luis Angel Saucedo Villar

Facultad/escuela: Derecho

Título del trabajo de investigación	La contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en Perú.
--------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------

Problema	General: ¿De qué manera se desarrolla el derecho del trabajo en el régimen de contratación administrativa de servicios en el Perú?
-----------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	Específicos: P.E. 1: ¿Cómo se vulnera la estabilidad laboral en la contratación administrativa de servicios? P.E.2: ¿De qué manera la contratación administrativa de servicios vulnera los principios laborales en el Perú?
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Supuestos jurídicos	General El contrato administrativo de servicios es un régimen de contratación de personal que vulnera los derechos y beneficios laborales en el Perú.
----------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	Específicos S.J.E.1: El contrato administrativo de servicios vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores en el sector público. S.J.E.2: El contrato administrativo de servicios vulnera los principios laborales de los trabajadores en el Perú.
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Objetivos	<p>General</p> <p>OG: Analizar la manera en que el contrato administrativo de servicios vulnera los derechos laborales en el Perú.</p> <hr/> <p>Específicos</p> <p>O.E.₁: Conocer la forma en que se vulnera la estabilidad laboral en la contratación administrativa de servicios.</p> <p>O.E.₂: Conocer la manera en que la contratación administrativa de servicios vulnera los principios laborales en el Perú.</p>
Diseño del estudio	Teoría fundamentada, Fenomenológico.
Muestra	No probabilística.
Unidad de análisis	<p>Análisis de fuente documental.</p> <p>Análisis de fuente jurisprudencial.</p> <p>04 especialistas en materia laboral que pueden ser abogados, docentes universitarios y operadores de justicia.</p>

Anexo 2

Guía de entrevista para especialistas

Título de la investigación: La contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en Perú.

Entrevistado:

Cargo / profesión / grado académico (del entrevistado): _____

Institución donde labora: _____

Objetivo general: *Analizar la manera en que el contrato administrativo de servicios vulnera los derechos laborales en el Perú.*

1. ¿Considera usted que el régimen especial de contratación administrativa de servicios es el adecuado para regular el ingreso de personal en una entidad estatal? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....
.....

2. ¿Considera usted que es necesario la novación de los contratos de locación de servicios por contratos administrativos de servicios para desempeñar una misma función, motivo que genera la afectación de los derechos Constitucionalmente reconocidos en una primera oportunidad? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....
.....

Objetivo específico 1: *Conocer la forma en que se vulnera la estabilidad laboral en la contratación administrativa de servicios.*

3. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores, ya que, es un régimen de naturaleza temporal para la entidad estatal? Explicar.

.....
.....
.....
.....
.....

4. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios es un régimen laboral que faculta al empleador de cesar en cualquier momento al trabajador, desconociendo la estabilidad laboral de entrada obtenida una vez culminado el periodo de prueba?

.....
.....
.....
.....

Objetivo específico 2: *Conocer la manera en que la contratación administrativa de servicio vulnera los principios laborales en el Perú.*

5. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios vulnera el principio de igualdad de oportunidades frente a las demás modalidades de contratación de personal para el sector público? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....
.....

6. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios transgrede el principio de continuidad laboral para aquel trabajador que presta servicios de naturaleza permanente en favor de la entidad estatal? ¿Por qué?

.....

Anexo 3

Fichas de validación



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Dávila Rojas, Oscar Melanio.
- 1.2. Cargo e institución donde labora: *Docente de PI y DPI de la Universidad Cesar Vallejo.*
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: *Guía de entrevista para especialistas en materia laboral.*
- 1.4. Autor(a) de Instrumento: Luis Angel Saucedo Villar.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Criterios	Indicadores	Inaceptable					Minimamente Aceptable			Aceptable				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías de los supuestos.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, supuestos, categorías e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Lima, 14 de junio del 2017.


 Firma del Experto Informante
 DNI N° 10379965 Telf.: 990339847



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

XIII. DATOS GENERALES

- 13.1. Apellidos y Nombres: *Santiesteban Llontop Pedro Pablo*
 13.2. Cargo e institución donde labora: *Docente de Metodología de la Investigación en UCV.*
 13.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: *Guía de entrevista para especialistas en materia laboral.*
 13.4. Autor(a) de Instrumento: Luis Angel Saucedo Villar.

XIV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Criterios	Indicadores	Inaceptable						Minimamente Aceptable			Aceptable			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												/	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												/	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												/	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												/	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												/	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías de los supuestos.												/	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												/	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, supuestos, categorías e indicadores.												/	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												/	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												/	

XV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
 El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

Su

XVI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90%

Lima, 14 de junio del 2017.

[Firma]
 PEDRO SANTIESTEBAN LLONTOP
 AB...
 CAL 17951
 DOCTOR EN DERECHO

Firma del Experto Informante

DNI N°

Telf.:

09803311

983278657

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
XIII. DATOS GENERALES

- 13.1. Apellidos y Nombres: *Wenzel Miranda Eliseo Segundo*
- 13.2. Cargo e institución donde labora: *Docente de Metodología de la Investigación en UCV.*
- 13.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: *Guía de entrevista para especialistas en materia laboral.*
- 13.4. Autor(a) de Instrumento: *Luis Angel Saucedo Villar.*

XIV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Criterios	Indicadores	Inaceptable						Minimamente Aceptable			Aceptable				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													/	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													/	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													/	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													/	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													/	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías de los supuestos.													/	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													/	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, supuestos, categorías e indicadores.													/	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													/	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													/	

XV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

SÍ

XVI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Eliseo S. Wenzel Miranda
 ELISEO S. WENZEL MIRANDA
 Abogado
 CAL - 29482

Lima, 14 de junio del 2017.

Firma del Experto Informante

DNI N° *09940210* Telf.: *992303480*

Anexo 4
Matriz de recolección de datos

Nro.	Referencia al APA	Extracto	Variables de clasificación cualitativa	Fuentes del derecho	Objetivo de investigación	Técnicas de Interpretación	Resultado
1	Villavicencio, A. (2013). El derecho al trabajo: en tránsito del despido libre al derecho Constitucional garantizado. Derecho PUCP, 309 - 339.	Según Villavicencio (2013, pp. 310 - 311) menciona que "La legislación peruana recogió durante varios años un modelo de estabilidad absoluta consagrada en la Constitución de 1979. Enpero, durante la década de 1980 presenciamos una transición hacia un modelo de mínima protección contra el despido arbitrario. Este modelo se encuentra en la Ley de Promoción de Competitividad Laboral, norma que nos figa en la actualidad y que consagra el despido libre indemnizado".	Muy pertinente	Doctrina	OE1	Hermenéutica	Considero que la Constitución Política de Perú de 1993, dopo de darlo los derechos laborales de los trabajadores con relación a la estabilidad laboral absoluta de los trabajadores en general, ya que, otorgó la facultad de prescribir el contrato a el trabajador sin necesidad de imputarle causas justificadas para la no renovación de su contrato o su fin de contrato. Mecho que consistió en permitir y a ser vez, la responsabilidad de defenderse en su centro laboral, en donde se la otorgan todos los beneficios y derechos laborales emanados del vínculo laboral entre empleador y empleado, en consecuencia, considero que el Estado debe velar por la adecuada protección de los derechos laborales como es el derecho de estabilidad laboral el beneficio de los trabajadores CAS.
2	El Comercio Peru, (2017). El Jaque del CAS. CAS	El presente artículo menciona que el régimen especial de contratación del personal (CAS) es un producto del sector público. A lo largo de la vigencia del régimen especial CAS se han presentado diversas incidencias con la finalidad de eliminarlo, y así los trabajadores que prestan servicios bajo el régimen especial CAS se han incorporados al régimen de la actividad privada que se el Decreto Legislativo N.º 726.	Muy pertinente	Doctrina	OG	Hermenéutica	Comparo la idea de la publicación del periódico el Comercio, ya que el régimen CAS en la actualidad se ha convertido en un verdadero problema para el Estado. La contratación de personal bajo el régimen CAS se ha convertido en la principal modalidad de contratación de personal en las entidades del Estado, hecho que ha generado un clima laboral inestable que a su vez recorta derechos y beneficios de los trabajadores que se encuentran bajo el presente régimen laboral.
3	Huamán, E. (2010). El contrato administrativo de servicios.	En opinión de Huamán (2010, pág. 5), al momento de emitir el CAS el legislador buscó que este régimen no se convierta como uno del régimen laboral sino más bien busco excluir "a aquellos trabajadores contratados bajo el régimen CAS desconectando el vínculo contractual existente entre empleador y empleado, dejando de esta manera al CAS como contrato administrativo de carácter especial sin reconocerse características propias de toda relación laboral". El presidente de servicios laborales de los trabajadores configúrenlos básicamente la relación laboral entre las partes.	Muy pertinente	Doctrina	OG	Hermenéutica	Eleyo de acuerdo con la opinión del autor, el escenario administrativo de servicios se generó bajo el presente régimen laboral con el Gobierno de Estados Unidos bajo el tratado de libre comercio, hecho que genero que el Estado peruano formulara a los trabajadores que prestaban servicios en favor del Estado sin el reconocimiento de los derechos y beneficios laborales que por Ley deberían corresponderles. Bajo estas conclusiones se generó el régimen CAS, con la finalidad de otorgar algunos derechos laborales a un gran sector de trabajadores que se encuentran sin una norma que regule su modalidad de contractual con su empleador.
4	Huamán, E. (2010). El contrato administrativo de servicios.	Por otro lado, "Huamán, 2010, pág. 5) tras algunas sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional y las Cortes superiores este régimen CAS ha sido calificado como Constitucional, idea que no comparto ya que, como mencionamos tiene a contrarios de lo que se ha dicho que el vínculo laboral que a diferencia del principio de primacía de la realidad, los trabajadores bajo el régimen CAS cumplen las mismas funciones y características de un trabajador contratado bajo otro régimen laboral dentro del sector público, esto debido a que se encuentran regulados bajo las disposiciones del Servicio Civil.	Muy pertinente	Doctrina	OE2	Hermenéutica	Comparo la postura del autor con relación a la sentencia del Tribunal Constitucional (TC) de Perú con relación a la modalidad de contrato CAS. Como en la actualidad no se reconocen los derechos laborales de los trabajadores, ya que se encuentran bajo un régimen especial de contratación que se rige bajo sus propias normas y se le reconocen los derechos descriptos en su reglamento, al mismo que ha modificado a razón de esta sentencia, otorgando el reconocimiento de ciertos derechos no reconocidos en el primer reglamento del régimen CAS. Los trabajadores que se encuentran bajo el régimen CAS no se encuentran bajo la aplicación del derecho laboral, ya que su régimen está regulado por el derecho administrativo.
5	Pablen (2013, p. 88). Investigé sobre la modalidad de contratación de personal en regímenes de contratación de personal en el Estado.	La autora concluye que mediante la emisión del CAS se transgrede el derecho de igualdad descrito en la constitución debido a trato desigual que reciben los trabajadores bajo el régimen CAS, a pesar de que se encuentran en un mismo nivel de prestación personal del servicio, la subordinación entre el empleador y el ciber de una compensación, pero por ser del régimen CAS no así reconocían los derechos laborales como a los de un trabajador que se rige bajo la norma de la carrera administrativa.	Muy pertinente	Doctrina	OE2	Hermenéutica	Comparo la idea de la autora, ya que, una vez que se emitió el régimen CAS en Perú, como una modalidad más de contratación de personal para prestar servicios en el sector público, prácticamente se está otorgando el derecho de igualdad en los trabajadores, debido a que se genera una modalidad contractual que solo se aplica por sus normas y otorga los derechos y beneficios descriptos en su reglamento, de esta manera, el régimen CAS se encuentra diferenciado de la modalidad de contratación de personal que se encuentran prestando servicios en favor de la entidad Estatal bajo distintas modalidades contractuales que generan el reconocimiento de todos los derechos laborales que brinda el Estado peruano.
6	Villavicencio, A. (2013). El derecho al trabajo: en tránsito del despido libre al derecho Constitucional garantizado. Derecho PUCP, 309 - 339.	En opinión del autor Villavicencio (2013) menciona en su artículo titulado "El derecho al trabajo: en tránsito del despido libre al derecho constitucional garantizado", que en la Constitución de 1993 se brinda un mayor protección al trabajo, donde se estipula que el trabajo es un deber y un derecho, bajo tal contexto y medio de la supradicho de la sociedad, en consecuencia el régimen especial de contratación de personal que se encuentra en el artículo 149 del texto constitucional como es el trabajo y los que derivan de él. De tal manera que de no dar una solución rápida y eficaz a esta modalidad contractual seguiría transgrediendo los derechos laborales de los trabajadores del sector público.	Muy pertinente	Doctrina	OG	Hermenéutica	La Constitución Política de Perú hace referencia sobre la importancia del derecho al trabajo y la considera como un deber y un derecho por el cual el Estado deberá brindar los mecanismos suficientes para la satisfacción de la sociedad que va reflejado en el trabajo a base de sus propios recursos y económicos de las personas. Hecho que no se ve reflejado en la modalidad de contratación de personal que se encuentra en el artículo 149 del texto constitucional, ya que a su vez no otorga la estabilidad laboral deseada por los trabajadores que prestan servicios bajo esta modalidad, es cierto que el régimen CAS es una modalidad que en el contexto brinda trabajo y reconoce ciertos derechos laborales, pero el uso indiscriminado de esta modalidad contractual en el sector público ha generado desconformidad e insatisfacción laboral en todos sus colaboradores, en consecuencia considero que este régimen vulnera el derecho al trabajo por lo antes mencionado.
7	Rudef (2011). Investigé sobre la modalidad de contratación de personal administrativo de servicios - CAS.	CAS, ya que no reconoce todos los derechos laborales. La autora concluye que el régimen CAS es uno de naturaleza laboral y no administrativa como lo ha mencionado la jurisprudencia constitucional por lo cual se dispuso la modificación del Decreto Supremo N.º 075-2009-PCM por el Decreto Supremo N.º 099-2011-SCM.	Pertinente	Doctrina	OG	Hermenéutica	Según lo descrito por el investigador comparto su idea, ya que, el régimen CAS no reconoce la totalidad de derechos y beneficios que surgen del reconocimiento de una relación laboral, ya que, el régimen CAS se encuentra regulado por el derecho administrativo y no por el derecho laboral, por más que se presenten los tres elementos básicos de toda relación laboral que son la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación.

17	Toiyama, J. & Vinatea, L. (2013). Guía laboral.	En opinión de Toiyama & Vinatea, Guía Laboral, 2013, pág. 35) mencionado que en nuestro país el elemento que se han establecido los elementos que se encuentran en el contrato de trabajo a plazo indeterminado y por ende la relación laboral entre las partes.	Muy pertinente	Doctrina	OG	Hermenéutica	La presencia de los tres elementos de toda relación laboral dentro del régimen CAS generaría el reconocimiento de la relación laboral entre las partes, en consecuencia comprometería el cumplimiento de un contrato de trabajo a plazo indeterminado una vez culminado el plazo de prueba dispuesto por la entidad contratante.
18	Avelino, J., & Avilés, O. (2007). Causas y efectos de la extinción del contrato de trabajo.	En opinión de Avelino & Avilés, 2007, pág. 33) describen los tres elementos de la relación laboral que son la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación como esenciales para determinar la existencia de la relación laboral entre el empleador y el empleado a fin de otorgar los derechos y obligaciones correspondientes para ambos actores, de no existir la presencia de estos tres elementos esenciales, no se daría origen a una relación de trabajo.	Muy pertinente	Doctrina	OG	Hermenéutica	Según lo mencionado por el autor, es posible decir que esta presencia de los tres elementos de toda relación laboral se encuentran presentes en el régimen CAS debido a que los trabajadores CAS no pueden delegar las funciones a un tercero, existe el pago de una contraprestación por el servicio brindado y la dependencia del trabajador sobre su empleador quien sería el encargado de dirigir las actividades que debiera realizar el empleado contratado en la entidad contratante, de esta manera se manifiesta la existencia de los tres elementos esenciales para determinar la existencia de una relación laboral correspondiente del derecho laboral.
19	Barraltes, A., & Quiroga, G. (2009). Guía práctica de probanza de la relación laboral.	En esta opinión Barraltes & Quiroga, 2009, pág. 10) mencionan que la subordinación es aquella dependencia que une al empleador con su empleado y de esta manera se presenta la existencia del vínculo laboral. El autor precisa que aquella dependencia que se presenta en el ejercicio de la prestación del servicio se manifiesta mediante el poder de dirección del empleador.	Pertinente	Doctrina	OG	Hermenéutica	Este elemento que reconoce la existencia de un vínculo laboral entre el empleador y el empleado se manifiesta en el régimen CAS ya que los trabajadores CAS no actúan de manera independiente para la realización de sus funciones, por el contrato se encuentran bajo la supervisión y dirección de jefe encargado del área correspondiente, el mismo que determinará las funciones a realizar por los trabajadores CAS en la entidad estatal.
20	Barraltes, A., & Quiroga, G. (2009). Guía práctica de probanza de la relación laboral.	En opinión de Barraltes & Quiroga, 2009) la remuneración es aquel elemento más importante dentro del vínculo contractual entre el empleador y empleado, debido al pago de una contraprestación para el empleador que realiza un determinado servicio en favor del empleador, con la finalidad de retribuir el esfuerzo tanto físico como mental de su empleado.	Pertinente	Doctrina	OG	Hermenéutica	La remuneración es uno de los tres elementos que configuran la existencia de una relación de trabajo, en consecuencia, si no se manifiesta la existencia de una relación laboral y que en consecuencia no reconocer esta característica en los trabajadores bajo el régimen CAS ser correspondiente el reconocimiento de todos los derechos y beneficios laborales que brinda el Estado.
21	Toiyama, J. & Vinatea, L. (2011). Derecho individual del trabajo.	Para Toiyama, 2011, pág. 301) la estabilidad laboral consiste en la adecuada protección que brinda el Estado a los trabajadores de la entidad estatal con el fin de garantizar el empleo de los trabajadores que se encuentran en la relación contractual.	Muy pertinente	Doctrina	OE1	Hermenéutica	Existe de acuerdo con la opinión del autor, ya que, al estado debe velar por la adecuada protección de los trabajadores frente al abuso que puedan sufrir CAS que determinen la pérdida de su empleo, por lo tanto, el Estado debe velar por el cumplimiento de los requisitos bajo el derecho administrativo y por ende no le corresponde al reconocimiento de todos los derechos que emanan de una relación laboral o en su defecto que se rigen bajo el derecho laboral.
22	Toiyama, J. & Vinatea, L. (2011). Derecho individual del trabajo.	La estabilidad laboral de entrada se otorga ante el momento del contrato, después de haberse decidido de conformidad con el artículo 27º, inciso 1) de la Ley N° 27090, que el trabajador que se vincula con la entidad para el cumplimiento de sus funciones, debe contar con la protección del trabajador frente al despido arbitrario, cabe mencionar que tal derecho sería afectado una vez culminado el período de prueba especificado por la norma (Toiyama, 2011, pág. 332).	Pertinente	Doctrina	OE1	Hermenéutica	Comparo la idea del autor ya que la estabilidad laboral al trabajador una adecuada protección frente al despido arbitrario, esto una vez culminado el período de prueba de prueba de ingreso al servicio público, por lo tanto, el Estado protege al trabajador contra el despido arbitrario que podría sufrir el empleador de esta manera el empleador se encuentra protegido ante un despido injustificado de su centro de trabajo.
23	Constitución Política del Perú (1983).	Artículo 27º, menciona que "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario".	Pertinente	Ley	OE1	Hermenéutica	El presente artículo hace referencia a la estabilidad laboral de salida que se otorgará a la hermenéutica del contrato laboral que vincula al trabajador y el empleador, es importante mencionar que esta clase de estabilidad laboral se relaciona con el despido injustificado de la entidad contratante, por lo tanto, el contrato de trabajo que se celebra en el régimen CAS, ya que una vez se vence el contrato del empleado la remuneración del contrato quedara a discrecionalidad de la entidad contratante.
24	Toiyama, J. & Vinatea, L. (2013). Derecho individual del trabajo en el Perú.	Dentro de la estabilidad laboral de salida se encuentran dos clases: la absoluta, que consiste en la incorporación del trabajador a la entidad, que se manifiesta en la relación contractual de trabajo, con motivo de una extinción o terminación laboral no prevista en la ley, y la relativa, que por el contrario no busca la reincorporación del trabajador casado a su campo habitual de trabajo, sino más bien busca resarcir el daño ocasionado por la terminación contractual mediante el pago de una indemnización, la misma que será equivalente a las remuneraciones dejadas de percibir a consecuencia del término contractual.	Pertinente	Doctrina	OE1	Hermenéutica	Considero importante dar a conocer estas definiciones con relación a la estabilidad laboral de salida, la misma que se manifiesta de dos maneras, la absoluta, que busca la reincorporación del trabajador que fue separado de su puesto de trabajo sin mediar justificación. En segundo lugar tenemos a la estabilidad laboral relativa, que consiste en otorgar al trabajador el pago de una indemnización equivalente a dos remuneraciones, estas definiciones son de suma importancia para establecer la vinculación del contrato a la estabilidad laboral que surten los trabajadores CAS en Perú.
25	Barraltes, A., & Quiroga, G. (2009). Guía práctica de probanza de la relación laboral.	La compensación por tiempo de servicios tiene por finalidad otorgar al empleador casado un porcentaje del dinero acumulado por el tiempo de servicios brindados en favor de la entidad contratante, con el fin de resarcir el daño ocasionado por la extinción del contrato de trabajo, por lo tanto, el empleador debe otorgar al trabajador casado un porcentaje del dinero acumulado por el tiempo de servicios brindados en favor de la entidad contratante, con el fin de resarcir el daño ocasionado por la extinción del contrato de trabajo, por lo tanto, el empleador debe otorgar al trabajador casado un porcentaje del dinero acumulado por el tiempo de servicios brindados en favor de la entidad contratante.	Pertinente	Doctrina	OG	Hermenéutica	Considero que este derecho a la compensación por tiempo de servicios debe ser considerado y reconocido para los trabajadores que se encuentran en la relación contractual de trabajo, en consecuencia muchos de los trabajadores permanecen en su centro laboral por tiempos considerables, sin que esto amerite el pago de una compensación por el tiempo de servicios prestados en favor de la entidad estatal.
26	Constitución Política del Perú (1983).	Artículo 22º, menciona que "El trabajo es un deber y un derecho. El Estado del Perú vela por el cumplimiento de la función social del trabajo".	Muy pertinente	Ley	OG	Hermenéutica	La Constitución Política del Perú hace referencia sobre la importancia del trabajo y el deber de trabajar, por lo tanto, el Estado debe velar por el cumplimiento de la función social del trabajo, en consecuencia muchos de los trabajadores permanecen en su centro laboral por tiempos considerables, sin que esto amerite el pago de una compensación por el tiempo de servicios prestados en favor de la entidad estatal.

27	Creación Política de Perú (1989)	Artículo 24º menciona que "El...ador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual (...).".	Pertinente	Ley	OG	Hermenéutica	La remuneración es uno de los tres elementos que configuran la existencia del vínculo laboral entre la entidad contratante y el trabajador, este elemento es de suma importancia, ya que, otorga al trabajador el pago de una compensación dineraria por los servicios prestados en favor del empleador, de este manera se ve recompensado el esfuerzo físico y mental realizado por el empleado para conseguir los objetivos de la entidad contratante.
29	CASACIÓN LABORAL Nº 135-2014 LIMA SUR	El considerando tercero, menciona lo siguiente: "respecto del período de prueba, señala que se encuentra acreditado que el actor se encuentra laborando como operario productivo, no obstante, haber suscrito el último Contrato Administrativo de Servicios con fecha primero de marzo de dos mil doce, por lo tanto, en aplicación del artículo 23 numeral 2 de la Ley Nº 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, que señala "Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario".	Muy pertinente	Jurisprudencia	OE2	Hermenéutica	Respecto del principio de primacía de la realidad, al momento que el trabajador ingresa a la Municipalidad para brindar el servicio de operario productivo, se verificó que el trabajador brindaba un servicio de carácter indeterminado y que a la vez tenía a un nuevo contrato de trabajo que otorga derechos menores, claramente asumidos frente a una modalidad contractual que vulnera derechos laborales como lo mencionado en la presente casación, motivo por el cual en aplicación del presente principio se ritiene que para efectos de la presente casación debe aplicarse la modalidad contractual que otorga los mejores y beneficios bajo aplicación del Decreto Legislativo Nº 728.
29	CASACIÓN LABORAL Nº 135-2014 LIMA SUR	El considerando cuarto, menciona lo siguiente: la parte recurrente sostuvo en su recurso casatorio que el actor se encontraba sujeto a un régimen de contratación civil, el cual no supone vínculo laboral en el caso presente, en fundamentos principalmente porque la actividad que desempeña en la Municipalidad es principalmente prestadora de servicios, no obstante, la prestación personal de servicios, se ha aplicado la Ley Nº 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, que señala "Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario".	Muy pertinente	Jurisprudencia	OG	Hermenéutica	Conforme lo mencionado por el órgano jurisdiccional allegar que el trabajador se encontraba bajo aplicación del régimen CAS por lo que suscripción del contrato no es aplicable para el presente caso, ya que, el trabajador acredita la prestación personal de servicios, en consecuencia se presume la existencia del vínculo laboral entre las partes involucradas, sin consecuencia, el trabajador se encuentra prestando servicios a plazo indeterminado en favor de la entidad contratante.
30	CASACIÓN LABORAL Nº 135-2014 LIMA SUR	El considerando sexto, menciona que, la parte recurrente alega que no se ha configurado el elemento subcontratación, el cual es un requisito para la existencia del contrato de trabajo, en consecuencia, los trabajadores bajo el régimen CAS se regirán por sus propias reglas, no generando derechos ni beneficios sociales. Además, se acredita que el trabajador fue contratado de manera verbal, en consecuencia, le corresponde a una relación laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.	Muy pertinente	Jurisprudencia	OG	Hermenéutica	Mediante petición del recurrente alega que el trabajador no ha acreditado el elemento de subcontratación, en consecuencia se presume la existencia del vínculo laboral, en consecuencia, debiera aplicarse las normas que rigen incommoente el régimen CAS no generándose derechos ni beneficios sociales, hecho que fue desvirtuado, ya que, en un primer momento el trabajador se encontraba bajo un contrato verbal que motivo la aplicación del reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado, ya que, el trabajador acreditó la existencia de los elementos de la relación laboral (prestación personal de servicios, subordinación y remuneración).
31	CASACIÓN LABORAL Nº 135-2014 LIMA SUR	El considerando octavo, menciona que en el presente caso, se ha determinado que antes de la suscripción del contrato administrativo de servicios, el demandante se encontraba bajo la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, por ende, no puede desconocerse dicho vínculo, en aplicación de los principios de primacía de la realidad y de la existencia de un vínculo laboral que está sujeto al criterio fundamental del derecho del trabajo.	Muy pertinente	Jurisprudencia	OG	Hermenéutica	Según se menciona en la casación, que se determina con anterioridad a la novación del contrato administrativo de servicios, el trabajador Municipal se encontraba bajo la aplicación del régimen CAS no generando el desconocimiento de la existencia de un vínculo laboral, al último que hace referencia a la protección del derecho al trabajo. Es posible apreciar que la aplicación del régimen CAS, genera una desmejora considerable de derechos y beneficios laborales, en favor de los trabajadores.
32	CASACIÓN LABORAL Nº 135-2014 LIMA SUR	A modo de conclusión, existe una prohibición expresa de novar una relación laboral de tiempo indeterminado, por otra que otorga derechos menores a los reconocidos por la primera, en consecuencia, el régimen CAS no puede novar la relación laboral que surge mediante la aplicación del régimen laboral privado.	Muy pertinente	Jurisprudencia	OG	Hermenéutica	Es posible decir que en nuestra legislación laboral no es posible la novación de un nuevo contrato laboral que en consecuencia desmejore los derechos y beneficios laborales que en un primer momento fueron otorgados mediante al trabajador bajo aplicación de otro régimen laboral (Decreto Legislativo Nº 728) que regula el régimen laboral privado y que en su aplicación brinda al trabajador mejores derechos y beneficios, que el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
33	CASACIÓN LABORAL Nº 135-2014 LIMA SUR	El considerando décimo, menciona lo siguiente: primero, que el contrato administrativo de servicios fue otorgado con la finalidad de reemplazar el sector laboral del Estado y de esta manera cumplir con los fines de aquéllos; y segundo, que se encontraba laborando sin un contrato de trabajo, y supongo el referido de un contrato administrativo de servicios no supone una novación de contratos sucesivos antinormales que en consecuencia otorga mejores derechos que el primero.	Muy pertinente	Jurisprudencia	OG	Hermenéutica	De acuerdo a lo establecido el Contrato administrativo de servicios surge con la finalidad de reemplazar el sector laboral del Estado y de esta manera cumplir con los fines de aquéllos; y segundo, que se encontraba laborando por los trabajadores que prestaban servicios en favor del Estado sin un contrato que otorgue derechos y beneficios laborales, además de la exigencia del Gobierno de Estados Unidos para la firma del Tratado de libre comercio y de esta manera cumplir con los estándares multilaterales exigidos en materia laboral. Cabe precisar, que una vez de su entrada en vigencia el régimen CAS no supone la novación de las modalidades contractuales firmadas con anterioridad al Decreto Legislativo Nº 1057, ya que, este régimen no reconoce la totalidad de los derechos y beneficios laborales a diferencia de los demás regímenes laborales en el Perú.
34	CASACIÓN LABORAL Nº 470-2014 LIMA NOROCCIDENTE	El considerando tercero, menciona que la demandante pretende el reconocimiento de la existencia del vínculo laboral en la aplicación del principio de primacía de la realidad, considerando a este como uno de los tres elementos que configuran la existencia del vínculo laboral de la entidad demandada (requisito para el reconocimiento de un vínculo laboral) que se otorga al trabajador en aplicación del artículo 24º de la Constitución Política, ya que, se ha mencionado la prestación personal de servicios, remuneración y subordinación, en consecuencia se solicita que se otorgue el derecho a la continuidad del contrato de trabajo y los demás derechos derivados de él.	Muy pertinente	Jurisprudencia	OG	Hermenéutica	En la presente casación la accionante manifiesta la aplicación del principio de primacía de la realidad, ya que, en un primer momento se encontraba bajo la aplicación del régimen CAS no generando el desconocimiento de la existencia de un vínculo laboral, al último que hace referencia a la protección del derecho al trabajo. Es posible apreciar que la aplicación del régimen CAS, genera una desmejora considerable de derechos y beneficios laborales, en favor de los trabajadores.

35	CASACION LABORAL N° 7885-2013 SULLANA	En la presente casación laboral, el demandante antes de la suscripción del contrato administrativo de servicio, laboraba en la Municipalidad, - Provincial de Tarma, bajo la aplicación de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, la misma que describe que los empleados de las municipalidades se sujetan a las disposiciones del régimen laboral general de la administración pública, y finalmente respecto de un año de servicios, habido que lo protege contra el despido arbitrario.	Muy pertinente	Jurisprudencia	OE1	Hermenéutica	Es importante mencionar que en lap presente casación el trabajador presto servicios en un primer momento bajo alicación de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, acordeado la prestación del servicio por un año indeterminado en favor de la Municipalidad de Tarma, hecho que genero la protección frente al despido arbitrario por parte del trabajador. Considero que la suscripción del contrato CAS desaconseja primeramente la aplicación del régimen laboral general de la administración pública, el trabajador se encuentra bajo la protección frente al despido injustificado.
36	CASACION LABORAL N° 13168-2013 PIURA	El considerando quinto de la presente casación menciona que conforme al artículo 1° de la Ley N° 24041, los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que hayan cumplido más de un año de labores indeterminadas, no pueden ser cesados ni desahuciados sino por causas previstas en el Decreto Legislativo N° 2763 con sujeción al debido procedimiento. Como se advierte en el caso, el trabajador fue cesado por causas no previstas en el artículo 1° del Decreto Legislativo N° 2763, por lo tanto, el despido es arbitrario e injustificado por mas de un año ante el despido arbitrario e injustificado por parte de la entidad contratante.	Muy pertinente	Jurisprudencia	OE1	Hermenéutica	A continuación, en la presente casación se menciona que se encuentra bajo la protección del Decreto Legislativo N° 276, y que se acredita la prestación de servicio por un año indeterminado gozará de la adecuada protección frente al despido arbitrario, es decir no podrá ser cesado sino por causas previstas en el artículo 1° del Decreto Legislativo N° 276, que no se verifican en el presente caso, por lo tanto, el despido quedara a discrecionalidad del empleador de renovar al trabajador o no.
37	CASACION LABORAL N° 13168-2013 PIURA	En el considerando quinto de la presente casación, hace referencia sobre el principio de primacía de la realidad, mencionando que el demandante a legado acordar con el prestador del servicio de manera personal, se encontraba subordinado y recibía una remuneración por parte de la entidad contratante, de esta manera se accionó los tres elementos del contrato de trabajo.	Muy pertinente	Jurisprudencia	OE2	Hermenéutica	La accionante alegó la aplicación del principio de primacía de la realidad, logrando acreditar la presencia de los tres elementos (prestación personal del servicio, subordinación y remuneración) que reconocen el vínculo de la relación laboral entre el empleador y el empleado, así demostró la existencia de un contrato laboral bajo aplicación del régimen laboral público (Decreto Legislativo N° 276) en consecuencia, para el presente caso, el trabajador se encuentra bajo la protección ante un despido injustificado.
38	CASACION LABORAL N° 13168-2013 PIURA	En la presente casación se hace referencia también sobre el principio de continuidad laboral, ya que el trabajador que no sufre modificación alguna en su contrato de trabajo, que no se altera, modifica o lo intermite por la prestación del servicio, en consecuencia, no resulta viable realizar otras contrataciones que tengan por objeto derechos constitucionales reconocidos, en demérito de su contrato laboral, por lo tanto le corresponde el reconocimiento del vínculo laboral.	Muy pertinente	Jurisprudencia	OG	Hermenéutica	La presente casación N° 13168-2013, hace referencia sobre el principio de continuidad laboral, manifestando lo siguiente, el trabajador ingresa a la entidad estatal para brindar el servicio de chef bajo un contrato de carácter indefinido, y que al momento de suscribir un contrato CAS bajo otro régimen que aluden indistintamente al derecho constitucional al trabajo, ya que, el contrato CAS es uno de carácter temporal dejando a disposición del empleador no renovar el contrato de trabajo en cualquier momento.
39	CASACION LABORAL N° 13168-2013 PIURA	Sobre la desnaturalización, se menciona en la casación que si el trabajador no sufre modificación alguna por lo que, sujeta a un régimen especial de contratación administrativa de servicios, genera una relación laboral (a corto plazo por ende de plazo definido) y con los derechos laborales de menor amplitud que en una primera oportunidad, hecho que claramente afecta al derecho al trabajo, en consecuencia debiera otorgarse el reconocimiento de los beneficios y derechos sociales previstos en la calificación jurídica.	Muy pertinente	Jurisprudencia	OG	Hermenéutica	En la present casación, la accionante alega la desnaturalización laboral, ya que, ingresa a laborar bajo un contrato a plazo indeterminado, y la novación del contrato de trabajo bajo aplicación del régimen CAS pone en clara desventaja a la trabajadora, ya que, los derechos y beneficios reconocidos son menores con relación a los del Decreto Legislativo N° 276 que reglala la Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones para el sector público.
40	CASACION LABORAL N° 14101-2013 PIURA	En la presente casación el considerando quinto menciona que la servicios no prestados en favor de la entidad contratante, por un plazo indeterminado de cuatro años adelantado la prestación personal del servicio, remunerada y subordinada, motivo por el cual resulta inaplicable que la entidad contratante alegue que la resulta aplicable las disposiciones derivadas del Decreto Legislativo N° 1457 (CAS).	Muy pertinente	Jurisprudencia	OG	Hermenéutica	Según lo expone, en aplicación del principio de la realidad descrito por los operadores legales, la accionante acredita los requisitos esenciales que reconocen la existencia de una relación laboral (prestación personal del servicio, remunerada y subordinada), además de acreditar que la accionante presto servicios en la entidad bajo la modalidad de servicios no personales por un periodo de 4 años indeterminados, en consecuencia, se encuentra bajo la aplicación del Decreto Legislativo N° 276, es importante mencionar que los trabajadores no pertenecieron a la carrera administrativa del sector público, pero si se les aplicaban ciertas disposiciones como la adecuada protección frente al despido injustificado.
41	Casacion Laboral N° 14101-2013 de PIURA	Así mismo el séptimo considerando describe que el artículo 1° de la Ley N° 24041, los servidores públicos contratados para labores indeterminadas de labores, no serán retirados ni desahuciados sino por causas descritas en la misma conforme al despido procedimiento. Legislativo N° 276, garantizando el debido procedimiento.	Muy pertinente	Jurisprudencia	OE1	Hermenéutica	Según lo expuesto en la Ley N° 24041, que describe que no están casados aquellos servidores públicos que no han cumplido un año indeterminado de labores en favor de la entidad contratante, sino por causas previstas en la norma del Decreto Legislativo N° 276, y respetando el debido procedimiento para la misma, en consecuencia, el trabajador se encuentra protegido en aplicación de la presente ley, ya que, se logró acreditar la existencia de un vínculo laboral entre las partes.
42	Casacion Laboral N° 14101-2013 de PIURA	De la misma manera en la presente casación se hace referencia al principio de continuidad laboral, ya que, para la realización de las mismas funciones en el ámbito laboral, no es necesario la novación de un nuevo contrato en deservio de los derechos laborales con los que ya contaba la trabajadora, como es el régimen CAS que describe claramente los derechos laborales de la trabajadora. Cabe resaltar que los trabajadores que se les aplican las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276, que reglala la aplicación de la Ley Orgánica de Municipalidades de la Provincia de Piura, no se asegura un contrato a plazo indeterminado.	Muy pertinente	Jurisprudencia	OE2	Hermenéutica	En atención a lo descrito en la presente casación es posible apreciar que se están realizando los principios laborales, ya que, resulta incongruente generar un nuevo contrato para el trabajador con la finalidad de cumplir las mismas funciones que ya venía desempeñando en un primer momento, además en aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos, la novación de un contrato que lesiona derechos constitucionales reconocidos en un primer momento genera una falta de continuidad que otorga menores derechos en beneficio de los trabajadores del sector público.

43	Creación Laboral N° 14101-2013 de Pura	En la presente casación se irremovibilidad de Derechos, do. describe que el trabajador que se encuentra bajo la protección: ... Decreto Legislativo N° 276, para una serie de derechos y beneficios que le fueron reconocidos por contar con el vínculo laboral entre las partes, en consecuencia, la novación de un contrato de trabajo a plazo determinado como es el CAS, se presenta una novación de servicios laborales en el momento de la suscripción del contrato de trabajo, por lo tanto, por ir en contra de los ideales de la Constitución Política del Perú.	Muy pertinente	Jurisprudencia	OG	Hermenéutica	Como se mencionó anteriormente esta novación de contratos laborales que generan un reconocimiento menor de derechos. Contribucionalmente reconocidos no son aplicables en el presente caso, ya que, cuando acreditado el vínculo laboral existente entre las partes, hecho que genera una adecuada protección en favor del servidor público.
44	Creación Laboral N° 14258-2013 de Pura	En la presente casación se describe que el artículo 1º de la Ley N° 24041, los servidores públicos contratados para labores de carácter permanente en donde se establece que la acción principal de sus superiores, correspondiendo la aplicación del dicho artículo dejando en claro que no sean incorporados en la carrera administrativa, sino únicamente brindar protección frente al despido arbitrario que pudiera sufrir el trabajador.	Muy pertinente	Jurisprudencia	OE1	Hermenéutica	De la misma manera en la presente casación quedó acreditado que el trabajador desempeñaba labores de naturaleza permanente, además de presentarse los elementos de toda relación laboral (prestación personal del servicio, subordinación y remuneración), en consecuencia, no podría ser sepasado sino por causas justificadas en la Ley N° 276.
45	Creación Laboral N° 14258-2013 de Pura	Al respecto sobre la desnaturalización se ha comprobado en a presente casación que la acción acordada ha cancelado las características básicas de un contrato de trabajo, resulta clara la desnaturalización de los mencionados contratos descritos como son el de locación de servicios (servicio personal del servicio, remuneración y subordinación). En consecuencia, no le resulta aplicable lo establecido en el artículo 1º de la Ley N° 24041, por lo tanto, la desnaturalización de los contratos descritos bajo la existencia de la relación laboral a plazo indeterminado.	Muy pertinente	Jurisprudencia	OE2	Hermenéutica	Al respecto de la desnaturalización del contrato, quedo acreditado que se presentaron los elementos básicos de toda relación laboral (servicio personal, subordinación y remuneración), hecho que genero la desnaturalización del contrato de locación de servicios, motivo por el cual no es posible la aplicación del lo dispuesto por el régimen CAS por mas de haber firmado un contrato posterior que pone en clara desvirtuación al trabajador frente a los derechos que reconoce.
46	Creación Laboral N° 14258-2013 de Pura	De la misma manera la presente casación hace referencia a la protección que recibe el empleado una vez reconocido como servidor público, que no puede, en virtud de un despido arbitrario, ser despedido como es el contrato administrativo de servicios, pues ello implicaría la afectación de los principios laborales como son, el de continuidad laboral, irremovibilidad de derechos y principio protector.	Muy pertinente	Jurisprudencia	OE2	Hermenéutica	Al momento de reconocer el vínculo laboral entre las partes, no es posible modificar tal status por otro régimen laboral que atenuara los derechos laborales en razón al Decreto Legislativo N° 276. De tal manera que una vez acreditado los elementos de una relación laboral, el empleado gozara de los derechos que son reconocidos como servidor público.
47	Creación Laboral N° 14258-2013 de Pura	Así mismo queda acreditado que por anterioridad de la suscripción de un contrato de trabajo, se debe tener presente que, en virtud de los principios de plazo indeterminado, en aplicación del principio de irremovibilidad de los derechos laborales reconocidos por la Constitución Política del Perú, máxima en esta nueva modalidad de contratación no supone un medio de mejora laboral y en consecuencia no genera derechos laborales, por tal motivo no se da aplicación lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 1057.	Muy pertinente	Jurisprudencia	OE2	Hermenéutica	El contrato administrativo de servicios no supone una mejora de los derechos laborales en favor de sus trabajadores, ya que, el trabajador bajo el régimen de servicios públicos goza de los derechos que reconoce el régimen CAS, debido a que este último es un contrato de trabajo de tiempo definido, vulnerando la estabilidad laboral del trabajador bajo aplicación del Decreto Legislativo N° 276.
48	Creación Laboral N° 14485-2013 de Sullana	En la presente casación la administración trató de desconocer la existencia de una relación laboral con su empleado, hecho que no fue acreditado, ya que, se demostro que el trabajador brindado al servicio de serrenzo, motivo por el cual se encontraba subordinado y remunerado por el servicio prestado además del carácter personal del servicio, motivo por el cual prevalecen los hechos inculcados a la época en que se suscribió el contrato de trabajo, por lo tanto, se debe tener presente que la novación de un contrato de servicios no personala o locación de servicios, en aplicación del principio de primacía de la realidad.	Muy pertinente	Jurisprudencia	OE2	Hermenéutica	En atención del principio de primacía de la realidad, quedo acreditado que el empleado desempeñaba labores de carácter permanente en favor de la entidad contratante, motivo por el cual la empresa no pudo suscribir que el trabajador se encontraba bajo la aplicación del Decreto Legislativo N° 276, por ende, de la apariencia formal que se pretendía acreditar bajo la firma del contrato CAS.
49	Creación Laboral N° 14485-2013 de Sullana	Acto seguido, en la presente casación se hace mención sobre la condición del trabajador que presta servicios de naturaleza permanente en donde se establece que el trabajador no sufre incorporación de otros turnos, hecho que neutraliza aplicable para el presente caso, ya que, el servicio de serrenzo es un servicio de carácter permanente, motivo por el cual una vez acreditado la prestación del servicio por un año ininterumpido el trabajador no podrá ser rescasado sino por causas justificadas conforme al Decreto Legislativo N° 276, en aplicación de la Ley N° 24041.	Muy pertinente	Jurisprudencia	OE1	Hermenéutica	Acto seguido es posible apreciar que el trabajador que presta servicios de naturaleza permanente en donde se establece que el trabajador no sufre incorporación de otros turnos, hecho que neutraliza aplicable para el presente caso, ya que, el servicio de serrenzo es un servicio de carácter permanente, motivo por el cual una vez acreditado la prestación del servicio por un año ininterumpido el trabajador no podrá ser rescasado sino por causas justificadas conforme al Decreto Legislativo N° 276, en aplicación de la Ley N° 24041.
50	Creación Laboral N° 14485-2013 de Sullana	De la misma manera la empesada manifestó que al presente caso le corresponde la aplicación de lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1057, que prestado el vínculo derivado de la suscripción de este tipo de contrato incluye las características del contrato de trabajo (prestación efectiva de labores, remuneración y subordinación) como señala de la entidad empleada, por lo que, dicha aplicación demuestra que el trabajador goza de los derechos laborales reconocidos en el presente caso, ya que, cuando acreditado el vínculo laboral existente entre las partes, hecho que genera una adecuada protección en favor del servidor público, discriminativo y lesivo a la Constitución.	Muy pertinente	Jurisprudencia	OG	Hermenéutica	La necesidad de la entidad contratante de desconocer la existencia del vínculo laboral, pone en clara evidencia la intención de transferir los derechos constitucionales administrativos de los trabajadores a los trabajadores que se encuentran bajo su aplicación, que discrimina a los trabajadores que se encuentran bajo su aplicación.

51	Cesación Laboral N° 15272-2013 de Loreto	En la presente cesación nose toma en cuenta que antes de la suscripción del contrato de trabajo el régimen CAS, regulado por Decreto Legislativo N° 1057, permitió al vencer el último contrato CAS, por lo que se determinó la extinción en forma automática de los contratos de trabajo que se encontraban en vigor por haberse presentado por el trabajador que el anterior contrato de trabajo bajo contratos de locación de servicios existían características típicas de un contrato de trabajo, resulta clara la desnaturalización de los mencionados contratos en aplicación del principio de primacía de la realidad.	Muy pertinente	Jurisprudencia	CE2	Hermenéutica	De la misma manera en la presente cesación se presentó la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, motivo por el cual el trabajador se encuentra bajo un contrato a plazo indeterminado y que en consecuencia, no podrá ser cesado sino por causas justificadas según lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 276, así mismo se describe que en aplicación del principio de primacía de la realidad, resulta clara la desnaturalización de los contratos de trabajo que lo describe en lo formal mediante documento (contrato).
52	Cesación Laboral N° 15272-2013 de Loreto	Al haberse determinado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados entre las partes, con anterioridad a la suscripción del CAS, se acordó una duración laboral de tres años, en el N° 24041, una vez concluido que los servicios públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios no sean cesados sino por causas previstas en el Decreto Legislativo N° 276. De tal manera que no se podía modificar el status laboral obtenido por el régimen CAS, ya que, esta última implica la creación de los principios de continuidad, permanencia, estabilidad y fomento de la productividad en el servicio público, que se encuentran contemplados en su artículo 14 de la Constitución Política del Perú.	Muy pertinente	Jurisprudencia	CE1	Hermenéutica	Al respecto sobre la desnaturalización de los contratos de locación de servicios que fueron celebrados con anterioridad al régimen CAS, se acordó que el trabajador debería haber sido cesado en los términos de la Ley N° 276, en consecuencia, no podrá ser cesado sino por causas justificadas según lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 276, así mismo se describe que en aplicación del principio de primacía de la realidad, resulta clara la desnaturalización de los contratos de trabajo que lo describe en lo formal mediante documento (contrato).
53	Cesación Laboral N° 15272-2013 de Loreto	De la misma manera al haber quedado establecido que el demandante no había sido cesado por el empleador, sino que se encontraba en la entidad contratante realizando funciones de naturaleza permanente, además de estar sujeta a subordinación y recibir el pago de una remuneración, se encuentra protegido por el artículo 14 de la Ley N° 24041, motivo por el cual procede su reincorporación al cargo que venía desempeñando antes de su cese, bajo la protección del Decreto Legislativo N° 276.	Muy pertinente	Jurisprudencia	OG	Hermenéutica	De la misma manera en la presente cesación quedo acordado que el trabajador desempeñaba labores de naturaleza permanente, además de estar sujeta a subordinación y recibir el pago de una remuneración, se encuentra protegido por el artículo 14 de la Ley N° 24041, motivo por el cual procede su reincorporación al cargo que venía desempeñando antes de su cese, bajo la protección del Decreto Legislativo N° 276.
54	Cesación Laboral N° 15315-2013 de Piura	Así mismo la presente cesación describe que la suscripción de un contrato CAS constituye un momento de renovación de los derechos laborales reconocidos en un primer momento bajo la suscripción de contratos de locación de servicios, la demanda legal al haberse producido la desnaturalización de los contratos, en consecuencia, resulta clara la desnaturalización de los contratos, en aplicación del principio de primacía de la realidad, motivo por el cual la relación entre las partes debe ser considerada como una relación laboral a plazo indeterminado y no de carácter civil.	Muy pertinente	Jurisprudencia	CE2	Hermenéutica	Según lo descrito en la presente cesación, la suscripción de contratos administrativos de servicios que claramente presentan una demora de derechos laborales en favor del empleado, no puede aplicarse a un trabajador que con anterioridad al CAS, se encontraba en una mejor posición laboral.
55	Cesación Laboral N° 15315-2013 de Piura	De la misma manera, una vez comprobado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, resultó inadmisible modificar el status otorgado al trabajador que goza de una relación laboral a término indeterminado, por lo que, en consecuencia, no podrá ser cesado sino por causas justificadas según lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 276, así mismo se describe que en aplicación del principio de primacía de la realidad, resulta clara la desnaturalización de los contratos de trabajo que lo describe en lo formal mediante documento (contrato).	Muy pertinente	Jurisprudencia	CE2	Hermenéutica	La presente cesación describe que en aplicación del principio de primacía de la realidad el empleador puede desconocer el status obtenido en un primer momento por el trabajador, esto atenta contra los principios de continuidad, labor y principio de irrevocabilidad de derechos.
56	Cesación Laboral N° 15315-2013 de Piura	Así mismo resulta inadmisible considerar que la situación laboral anterior de la trabajadora quedaba sujeta a la sola suscripción de contratos CAS, desconociendo la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en contratos de trabajo a plazo indeterminado, motivo por el cual la trabajadora se encuentra en una mejor posición de derechos laborales reconocidos constitucionalmente, así si esta nueva modalidad contractual no garantiza mejoras en los derechos laborales.	Pertinente	Jurisprudencia	CE2	Hermenéutica	Así mismo la presente cesación describe que el empleador no puede desconocer los derechos adquiridos con anterioridad a la suscripción de contratos administrativos, mas aun si esta nueva modalidad no supone una mejora de los derechos laborales correspondientes al trabajador.
57	Cesación Laboral N° 62222-2013 de Loreto	De la misma manera en la presente cesación el trabajador logró acceder a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados entre las partes, con anterioridad a la suscripción del CAS, se acordó una duración laboral de tres años, en el N° 24041, una vez concluido que los servicios públicos contratados para labores de naturaleza permanente por más de un año ininterrumpido, no serán despididos sino por causas justificadas.	Muy pertinente	Jurisprudencia	CE2	Hermenéutica	Así mismo la presente cesación describe que el empleador no puede desconocer los derechos adquiridos con anterioridad a la suscripción de contratos administrativos, mas aun si esta nueva modalidad no supone una mejora de los derechos laborales correspondientes al trabajador.

58	Casación Laboral N° 6222-2013 de Loreto	Una vez acreditada la prestación de servicios de naturaleza permanente, en la suscripción de contratos administrativos de servicios, que claramente tienda derechos de menor amplitud y estabilidad laboral de tiempo determinado en contra del empleado.	Muy pertinente	Jurisprudencia	OE1	Hermenéutica	Así mismo resulta inapropiable la modificación u variación del status adquirido por el trabajador en un primer momento, aun si esta variación representa una clara desmejora de los derechos laborales adquiridos con anterioridad a la suscripción de los contratos administrativos de servicios.
59	Casación Laboral N° 6222-2013 de Loreto	Así mismo, en la presente casación se menciona que si de admitir que los contratos CAS de naturaleza especial y restrictiva de derechos y beneficios sociales podría sustituir a los contratos laborales reconocidos en un primer momento, claramente no es posible ya que se estarían atecando los principios de irrenunciabilidad de derechos y principio de progresividad al considerar esta reducción de derechos laborales reconocidos en vez de buscar su expansión o ampliación de los mismos.	Muy pertinente	Jurisprudencia	OE2	Hermenéutica	En atención a los mencionados por los especialistas en la materia, es posible afirmar que el contrato administrativo de servicios de naturaleza especial y restrictiva de derechos y beneficios sociales que los contratos CAS poseen la modificación de derechos laborales antes un contrato civil de naturaleza permanente se aseara atecando los principios laborales obtenidos en un primer contrato, como el principio de progresividad, principio de irrenunciabilidad de derechos, esto por la eliminación de derechos que generaría el reconocimiento de un contrato CAS.
60	Casación Laboral N° 7373-2013 de Moquegua	De la misma manera, el recurrente acredita la prestación de servicios de carácter permanente como inspector de transportes de la Municipalidad Provincial Maricao Nieto, en consecuencia, se encuentra bajo la protección de la Ley N° 24041, lo a cual no podía ser casado injustificadamente.	Muy pertinente	Jurisprudencia	OE1	Hermenéutica	Respecto de lo mencionado en la presente casación, el actor al acreditar un año ininterrumpido de trabajo y demostrar la naturaleza permanente del trabajo, este se encuentra bajo la protección de la Ley N° 24041.
61	Casación Laboral N° 7373-2013 de Moquegua	Así mismo la presente casación menciona los dos requisitos para la aplicación de la Ley N° 24041, i) que la parte trabajadora haya realizado labores de naturaleza permanente, y ii) que dichas labores se hayan desarrollado por más de un año ininterrumpido. Avistado a ello la presente norma no busca incorporar al trabajador dentro de la esfera administrativa, sino únicamente protegerlo contra el despido arbitrario.	Muy pertinente	Jurisprudencia	OE1	Hermenéutica	Es importante mencionar que en la presente casación la Ley N° 24041, no busca que el trabajador forme parte de la carrera administrativa, sino solo busca protegerlo ante cualquier despido injustificado por parte del empleador.
62	Casación Laboral N° 7373-2013 de Moquegua	Al respecto sobre la desnaturalización se ha comprobado en la presente casación que el actor acredita las características de las denominadas labores de servicios como son el de locación de servicios.	Muy pertinente	Jurisprudencia	OE2	Hermenéutica	Al acreditarse la desnaturalización de los contratos de trabajo, el actor se encuentra bajo la protección de la Ley N° 24041, motivo por el cual no podrá ser despedido sino por causas descritas en la norma.
63	Casación Laboral N° 7373-2013 de Moquegua	En la presente casación se menciona que no es posible modificar el status laboral del trabajador a un régimen laboral que reconozca mayores derechos como es el CAS, pues ello implicaría la afectación de los principios laborales (principio de continuidad, irrenunciabilidad de derechos y principio progresivo).	Muy pertinente	Jurisprudencia	OE2	Hermenéutica	Así mismo la presente casación describe que el empleador no puede desconocer los derechos adquiridos con anterioridad a la suscripción de contratos administrativos de servicios, más aun a esta nueva modalidad no supone una mejora de los derechos laborales constitucionalmente reconocidos.
64	Casación Laboral N° 15195-2014 de Lima	La presente casación describe que el actor desarrollaba labores permanentes, parciales, subordinadas, remuneradas y continuas, por lo que no encuadraba frente a un contrato de naturaleza social.	Muy pertinente	Jurisprudencia	OG	Hermenéutica	En la presente casación se acredita la presencia de los elementos esenciales de toda relación laboral como son la prestación personal de servicios, la subordinación y dependencia, la continuidad, la irrenunciabilidad de derechos y el carácter de naturaleza laboral y no civil.
65	Casación Laboral N° 15195-2014 de Lima	Además, que habiéndose acreditado el vínculo laboral, en aplicación del principio de continuidad, para realizar las mismas funciones que requiere el contrato de trabajo, por lo que se cumplen las mismas funciones y que por el contrario desmejora el status del trabajador frente a los derechos laborales.	Muy pertinente	Jurisprudencia	OE2	Hermenéutica	La presente casación describe que en aplicación del principio de continuidad laboral, no se requiere la novación del contrato de trabajo por uno en el cual se cumplan las mismas funciones y que por el contrario desmejora el status del trabajador frente a los derechos laborales.

Anexo 5
Entrevistas realizadas a los especialistas



Guía de entrevista para Especialistas

Título de la investigación: La contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en el Perú.

Entrevistado:

Cargo / profesión / grado académico (del entrevistado):

ABOGADA DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS PARA DOCENTES.

Institución donde labora:

Objetivo general: Analizar la manera en que el contrato administrativo de servicios vulnera los derechos laborales en el Perú.

1. ¿Considera usted que el régimen especial de contratación administrativa de servicios es el adecuado para regular el ingreso de personal en una entidad estatal? ¿Por qué?

No, ^{por} el régimen especial CAS es una modalidad de contratación que si bien es cierto beneficia a una entidad del estado; por otro lado perjudica al trabajador, por lo que no es el más adecuado para permitir el ingreso de personal, ya que se le vulnera ciertos derechos al trabajador, impidiendo que éste adquiera estabilidad en su trabajo.

2. ¿Considera usted que es necesario la novación de los contratos de locación de servicios por contratos administrativos de servicios para desempeñar una misma función, motivo que generará la afectación de los derechos Constitucionalmente reconocidos en una primera oportunidad? ¿Por qué?

No es necesario, pues los hechos han sido impulsados arbitrariamente por el estado, y lo único que ha logrado es beneficiarse a costa del trabajador; desconociendo múltiples derechos

...RÉGIMENES... COMO EL 722 O 276, PUES NO SOLO LA DIFERENCIA
LA ESTABILIDAD LABORAL, SINO OTROS BENEFICIOS QUE SE LES MESA A LOS
TRABAJADORES... CAS, COMO CTS, PAOS DE HONORARIOS, UNIFORMES, ETC.

6. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios transgrede el principio de continuidad laboral para aquel trabajador que presta servicios de naturaleza permanente en favor de la entidad estatal? ¿Por qué?

Si, pues con ello impide que un trabajador haga valer o
reconozca años de servicio al Estado, no importando la cantidad
de años que fuera, por lo que se vulnera flagrantemente
el principio de continuidad, perjudicando los intereses de las
entidades públicas a de los trabajadores, quienes son
vulnerables dentro de una relación laboral.

Eveling

EVELING LIZBETH TORRES MEZA,
Nombres y apellidos

DNI N° 45004564

Teléfono: 936 572 224

Eveling L. Torres Meza
ABOGADA
REG. C.A.L. 68366



Guía de entrevista para Especialistas

Título de la investigación: La contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en el Perú.

Entrevistado: Costaño Echevarría Gloria
Cargo / profesión / grado académico (del entrevistado):

Abogado

Institución donde labora:

UGEL 02

Objetivo general: *Analizar la manera en que el contrato administrativo de servicios vulnera los derechos laborales en el Perú.*

1. ¿Considera usted que el régimen especial de contratación administrativa de servicios es el adecuado para regular el ingreso de personal en una entidad estatal? ¿Por qué?

Siempre y cuando puede ser utilizado
única y exclusivamente para evaluar al trabajador
por un periodo máximo de 3 meses, para
luego pasar al régimen 728.

2. ¿Considera usted que es necesario la novación de los contratos de locación de servicios por contratos administrativos de servicios para desempeñar una misma función, motivo que generará la afectación de los derechos Constitucionalmente reconocidos en una primera oportunidad? ¿Por qué?

Si, x la duplicidad de funciones dentro de
las instituciones del estado y por la desigualdad
de beneficios existentes entre un trabajador y

UN CAS.

Objetivo específico 1: Conocer la forma en que se vulnera la estabilidad laboral en la contratación administrativa de servicios.

3. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores, ya que, es un régimen de naturaleza temporal para la entidad estatal? Explicar.

Si, los contratos CAS están sujetos a un periodo de tiempo pudiendo o no ser renovados o en todo caso realizar un nuevo contrato al trabajador lo que impide q' este pueda beneficiarse de beneficios como vacaciones gratificaciones u otros.

4. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios es un régimen laboral que faculta al empleador de cesar en cualquier momento al trabajador, desconociendo la estabilidad laboral de entrada obtenida una vez culminado el periodo de prueba?

Efectivamente, pasado el periodo o plazo del contrato (por lo general 3 meses) puede ser renovado sus servicios.

Objetivo específico 2: Conocer la manera en que la contratación administrativa de servicio vulnera los principios laborales en el Perú.

5. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios vulnera el principio de igualdad de oportunidades frente a las demás modalidades de contratación de personal para el sector público? ¿Por qué?

Efectivamente, pues los beneficios que otorga el CAS son distintos a

los otorgados por el régimen 728

6. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios transgrede el principio de continuidad laboral para aquel trabajador que presta servicios de naturaleza permanente en favor de la entidad estatal? ¿Por qué?

Así es, toda vez que se encuentra su-
jeto no solo a la carga laboral de la
institución sino también a su producti-
vidad.



Nombres y apellidos

DNI N° 09999525

Teléfono: 922382425

CNS N° 00585



Guía de entrevista para Especialistas

Título de la investigación: La contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en el Perú.

Entrevistado:

Cargo / profesión / grado académico (del entrevistado):

Especialista Legal - Abogado - Licenciado en Derecho y CC.PP.

Institución donde labora:

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N°02

Objetivo general: Analizar la manera en que el contrato administrativo de servicios vulnera los derechos laborales en el Perú.

1. ¿Considera usted que el régimen especial de contratación administrativa de servicios es el adecuado para regular el ingreso de personal en una entidad estatal? ¿Por qué?

SI, PORQUE ES MERITOCRÁTICO, AUNQUE NO ESTABLECE VÍNCULO LABORAL, EL TRABAJADOR SE ENCUENTRA INDEFENSO FRENTE AL EMPRENADOR QUE ES EL ESTADO, PERO MIENTRAS SE RESPETE LA IDONEIDAD DE LOS SERVIDORES PARA ACCEDER A LOS PUESTOS DE TRABAJO ES POSITIVO

2. ¿Considera usted que es necesario la novación de los contratos de locación de servicios por contratos administrativos de servicios para desempeñar una misma función, motivo que generará la afectación de los derechos Constitucionalmente reconocidos en una primera oportunidad? ¿Por qué?

SI, PORQUE LA IDEA DE LA LEY 30057 LEY DEL SERVICIO CIVIL, ES CREAR FAMILIA DE PUESTOS, CON LA IDEA DE QUE SE RESPETEN LAS ESPECIALIDADES DE LOS PROFESIONALES

.....
.....
Objetivo específico 1: Conocer la forma en que se vulnera la estabilidad laboral en la contratación administrativa de servicios.

3. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores, ya que, es un régimen de naturaleza temporal para la entidad estatal? Explicar.

SI TIENE NATURALEZA TEMPORAL, ES OBVIÓ QUE VULNERA LA ESTABILIDAD LABORAL. NO OBSTANTE, SE PROGRAMÓ PARA ENERO DE 2018 LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY 30057 QUE INCORPORA LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIO, CREA LAS FAMILIAS DE PUESTOS POR ESPECIALIDAD Y LA CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN CONSTANTE

4. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios es un régimen laboral que faculta al empleador de cesar en cualquier momento al trabajador, desconociendo la estabilidad laboral de entrada obtenida una vez culminado el período de prueba?

LA IDEA DE LA LEY 30057 QUE IMPLEMENTA LOS CONTRATOS CAS, ES QUE LOS FUNCIONARIOS Y/O SERVIDORES PÚBLICOS A LOS QUE SE LE DENOMINA "SERVIDORES CIVILES", ES LA MERITOCRACIA, ES DECIR QUE LOS SERVIDORES OCUPEN PUESTOS QUE COMPETEN A SU ESPECIALIDAD, EN TANTO EL SERVIDOR SE CAPACITE, ESTO ASEGURADO SU PERMANENCIA.

Objetivo específico 2: Conocer la manera en que la contratación administrativa de servicio vulnera los principios laborales en el Perú.

5. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios vulnera el principio de igualdad de oportunidades frente a las demás modalidades de contratación de personal para el sector público? ¿Por qué?

SI EL ESTADO FOMENTA LA CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN CONSTANTE ACCEDEN A LOS PUESTOS, QUIENES ESTEN MEJOR PREPARADOS, LA CAPACITACIÓN

DEBE SER IGUAL PARA TODOS, Y EL ACCESO POR EVALUACIÓN Y CONCURSO
TAMBIEN ES IGUAL PARA TODOS LOS SERVIDORES CIVILES

6. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios transgrede el principio de continuidad laboral para aquel trabajador que presta servicios de naturaleza permanente en favor de la entidad estatal? ¿Por qué?

LA IDEA ES QUE SE RESPETEN LOS PUESTOS A LOS QUE ACCEDEN LOS
SERVIDORES CIVILES Y QUE TODOS ACCEDAN POR CONCURSO DE MERITOS
QUIENES RESPONDAN EN LA CAPACITACION Y EVALUACION TENDRAN LA PERMA-
NENCIA EN SU PUESTO DE TRABAJO, EL PROBLEMA ES SI TODOS LOS GOBIER-
NOS DE TURNO

Juan Manuel Huaman Shiki'ya

Nombres y apellidos

DNI N° 10281810

Teléfono: 950 628 671



Guía de entrevista para Especialistas

Título de la investigación: La contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en el Perú.

Entrevistado:

Cargo / profesión / grado académico (del entrevistado):

ABOGADA

Institución donde labora:

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL 02.

Objetivo general: *Analizar la manera en que el contrato administrativo de servicios vulnera los derechos laborales en el Perú.*

1. ¿Considera usted que el régimen especial de contratación administrativa de servicios es el adecuado para regular el ingreso de personal en una entidad estatal? ¿Por qué?

No ya que este régimen de contratación no brinda estabilidad laboral al trabajador, además la duración máxima por la cual se puede suscribir el contrato CAS es de un año fiscal. Por otro lado no se puede obtener Carrera Administrativa y así poder ascender a mejores puestos de trabajo.

2. ¿Considera usted que es necesario la novación de los contratos de locación de servicios por contratos administrativos de servicios para desempeñar una misma función, motivo que genera la afectación de los derechos Constitucionalmente reconocidos en una primera oportunidad? ¿Por qué?

No es necesario, además este cambio de contrato genera menores derechos a los que han sido reconocidos anteriormente lo cual está prohibido, indicando también que el CAS no reconoce

la totalidad de derechos y beneficios sociales que ha
diferencia de otros regímenes laborales.

Objetivo específico 1: Conocer la forma en que se vulnera la estabilidad laboral en la contratación administrativa de servicios.

3. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores, ya que, es un régimen de naturaleza temporal para la entidad estatal? Explicar.

Si, porque no cuentan con protección frente al despido, los trabajadores se encuentran desprotegidos ya que una vez terminado el contrato puede que no pueda renovarlo.

4. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios es un régimen laboral que faculta al empleador de cesar en cualquier momento al trabajador, desconociendo la estabilidad laboral de entrada obtenida una vez culminado el periodo de prueba?

Este régimen que creó para atender la demanda laboral de forma temporal, sin embargo se fue extendiendo en el tiempo y como en la actualidad este es un régimen provisional los trabajadores están sometidos a un régimen donde no gozan los derechos reconocidos por la constitución, de estabilidad laboral principalmente y el empleador puede o no renovar.

Objetivo específico 2: Conocer la manera en que la contratación administrativa de servicio vulnera los principios laborales en el Perú.

5. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios vulnera el principio de igualdad de oportunidades frente a las demás modalidades de contratación de personal para el sector público? ¿Por qué?

Claro, ya que todos debemos gozar con los mismos derechos, sin embargo en la actualidad existe vulneración al derecho de igualdad, ya que el gobierno no realiza acciones para erradicar esto.

Existe otorgamiento de derechos laborales disminuidos a trabajadores que realizan los mismos labores y poseen las mismas obligaciones, lo cual resulta atentatorio de los derechos de igualdad y dignidad.

6. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios transgrede el principio de continuidad laboral para aquel trabajador que presta servicios de naturaleza permanente en favor de la entidad estatal? ¿Por qué?

Si, ya que el trabajador no podrá hacer valer su derecho para que pueda recibir la compensación por tiempo de servicio, por ello se vulnera el derecho y principio de continuidad laboral.



Victoria de las Mercedes Cárdenas Llamas
ABOGADO
CAL 42215

Nombres y apellidos

DNI N° 41352708

Teléfono: 928897244