



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

“La Contratación administrativa de servicios y el derecho a la
estabilidad laboral, Perú, 2022”

TESIS PARA OBTENER TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Charagua Zevallos Claudio Enrique (Orcid.org/0000-0003-3555-7039)

ASESOR:

Mag. Vargas Huamán Esaú (Orcid.org/0000-0002-8591-9663)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Flexibilidad laboral y reforma procesal laboral, negociación colectiva e inspección
de trabajo y sistemas previsionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres, Emiliano y Felipa, quienes me inculcaron el estudio, valores, el progreso y que desde el cielo me guían.

A mi esposa Gladys, a mis hijos David, Angélica y Noelia, por su apoyo y quienes son el motivo de mi existencia y superación, con quienes deseo transitar unidos con dignidad y honestidad hacia un nuevo horizonte.

Agradecimiento

A mis hermanos por sus consejos y motivación a seguir estudiando.

A mis maestros de Colegio y docentes de la Universidad, que no solo me transmitieron sus conocimientos y experiencia, sino también valores éticos y morales fundamentales en esta profesión.

A mis buenos compañeros de estudios de promoción de la UAP.

A la UCV por darme oportunidad de realizarme profesional.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización.....	12
3.3. Escenario de estudio.....	13
3.4. Participantes	13
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.6. Procedimiento	15
3.7. Rigor científico	15
3.8. Método de análisis de datos.....	16
3.9. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	17
V.- CONCLUSIONES	31
VI.- RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	41

Índice de Tablas

Tabla 1: Categorías y subcategorías	12
Tabla 2: Participantes	14
Tabla 3: Validación de instrumento	15

Resumen

La presente investigación titulada “La contratación administrativa de servicios y el derecho a la estabilidad laboral, Perú, 2022”, se realizó bajo un enfoque cualitativo, de carácter básica, con un diseño no experimental y un enfoque interpretativo, a través de abogados especialistas en materia laboral, quienes por medio de entrevistas dieron respuesta a las interrogantes planteadas, utilizándose los instrumentos para la recolección de datos, la guía de entrevista y la guía de análisis documental; asimismo como objetivo general se analizó si la contratación administrativa de servicios determina el derecho a la estabilidad laboral, Perú, 2022, como objetivos específicos analizar si los contratos administrativos de servicios sustitutorios a los contratos de servicios no personales determinan el derecho a la estabilidad laboral y analizar si los contratos administrativos de servicios celebrados durante la vigencia de D. Leg. N° 1057 determina el derecho a la estabilidad laboral.

Como conclusión general, se determinó la estabilidad laboral parcial de los CAS. Recomendando, la propuesta de una Ley que declare la duración indeterminada los CAS vigentes la fecha con más de un año consecutivo de servicios; mediante Decreto Supremo los contratos sustituidos de SNP por contrato CAS de duración indeterminado y se determine que labores son permanentes y transitorias para CAS indeterminados y determinados.

Palabras claves: Contratos administrativos de servicios, estabilidad laboral, derechos laborales, CAS de duración indeterminado, principio de igualdad de oportunidades.

Abstract

The present investigation entitled "The administrative contracting of services and the right to job stability, Peru, 2022", was carried out under a qualitative approach, of a basic nature, with a non-experimental design and an interpretive approach, through lawyers specialized in labor matters, who through interviews answered the questions raised, using the instruments for data collection, the interview guide and the documentary analysis guide; Likewise, as a general objective, it was analyzed if the administrative contracting of services determines the right to job stability, Peru, 2022, as specific objectives to analyze if the administrative contracts of substitute services to non-personal service contracts determine the right to job stability and analyze whether the administrative contracts for services entered into during the validity of D. Leg. No. 1057 determines the right to job stability.

As a general conclusion, the partial job stability of the CAS was determined. Recommending, the proposal of a Law that declares the indeterminate duration of the CAS in force the date with more than one consecutive year of services; by means of a Supreme Decree, the SNP contracts are replaced by CAS contracts of indeterminate duration and it is determined that tasks are permanent and transitory for indeterminate and determined CAS.

Keywords: Administrative service contracts, job stability, labor rights, CAS of indefinite duration, principle of equal opportunities.

I. INTRODUCCIÓN

Los contratos administrativos de servicios conocidos como CAS regulado por el D. Leg. N° 1057, visto desde el contexto histórico, fue creado como consecuencia a que las diversas entidades de la administración pública venían contratando personal para labores de carácter permanente bajo la modalidad de locación de servicios o los llamados “Servicios no personales” (SNP) y otras formas de contratación, cuyo texto vulneraba derechos fundamentales.

Los CAS, tenían como objetivo fundamental regularizar la situación laboral de hecho que se venía presentando con el personal contratado por SNP en las entidades públicas y que debía reconocer los derechos fundamentales constitucionales y de los instrumentos legales internacionales en materia laboral; sin embargo, después de más de 13 años de publicado el D. Leg. N° 1057 y posteriormente la aprobación de su reglamento y disposiciones legales modificatorias y complementarias, jurisprudencia constitucional, y otras relacionados a los CAS, no reconocían sus derechos laborales, como el de estabilidad laboral.

El Perú confrontaba en el año 2021 **una realidad problemática** laboral del personal contratado bajo dicha modalidad, de vulneración de derechos laborales con relación a los regímenes laborales público y privado existentes en el Perú, entre los que adquiere mayor relevancia jurídica y trascendencia actual el derecho a la estabilidad laboral, protegida por nuestra Carta Magna referido en su artículo 22 que señala: *“El trabajo es un deber y un derecho, base y un medio de realización de la persona”*; asimismo el Artículo 27 establece: *“La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”*, encontrándose también protegidos estos derechos en las normas supranacionales.

Resulta perjudicial la inestabilidad laboral, no solo para el trabajador contratado bajo la modalidad de CAS, toda vez que ella genera también inestabilidad socioeconómica para él y su familia, emocional laboralmente con repercusión familiar, en su desarrollo como trabajador al que todo ser humano por naturaleza anhela alcanzar, viviendo en una incertidumbre laboral permanente que no le permite desempeñar sus funciones a plenitud, dado que el D. Leg. N°

1057 dejaba a la subjetividad de la autoridad administrativa de turno la decisión de renovación o no el contrato.

Resultando también perjudicial para el Estado, por cuanto la inestabilidad del personal CAS, no permite a las autoridades de la administración pública gestionar con eficiencia y eficacia en favor de la población, o porque en su extremo no se renovaba la contratación al personal con experiencia por sus años de servicios, conocimiento, capacitación, y profesionalización adquirida en la entidad pública, por preferir la contratación de personal sin experiencia pero sí de filiación al partido de gobierno nacional, regional o local, o por conveniencia personal de la autoridad de turno, toda vez que la ley analizada lo permitía, perjudicando al servidor y la gestión pública.

Existe una gran mayoría de trabajadores que viene laborando desde antes de la vigencia del Leg N° 1057, de quienes sus contratos de locación de servicios y/o “servicios no personales” fueron sustituidos por los CAS conforme establecía la citada ley, como también otros que ingresaron durante su vigencia que laboran hasta la actualidad, en ambos casos por más 13 años, por tal razón la **formulación del problema general** corresponde a: ¿Como la contratación administrativa de servicios determina el derecho a la estabilidad laboral, Perú, 2022?, desprendiéndose el **problema específico 1**: ¿De qué manera los contratos administrativos de servicios sustitutorios a los contratos de servicios no personales determinan el derecho a la estabilidad laboral, Perú, 2022?, estableciéndose como **problema específico 2**: ¿De qué manera los contratos administrativos de servicios celebrados durante la vigencia del D. Leg N° 1057 determinan el derecho a la estabilidad laboral, Perú, 2022?.

Considerando la realidad problemática planteada, el presente estudio es de importante relevancia en el ámbito laboral de la administración pública, por consiguiente **la justificación** se fundamenta en la necesidad de reconocer el derecho la estabilidad laboral a los servidores bajo el régimen laboral especial CAS, contribuyendo a la solución de los problemas nacionales del Estado en materia laboral, con propuestas de disposiciones legales al respecto, por lo que se abordó la problemática mediante el **enfoque teórico**, conociendo y examinando nuestra Carta Magna, normas legales, jurisprudencia y doctrina con relación al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores en CAS, de las

categorías y subcategorías que han sido materia de estudio en la presente tesis, del cual como resultado planteamos propuestas normativas que garantice la estabilidad laboral de todos los trabajadores CAS, lo que permitirá la mejora del de la gestión y el servicio público.

De otro lado mediante el **enfoque metodológico**, se examinó las disposiciones legales, jurisprudencia, doctrina, principios y otras fuentes del derecho, que sirvió de utilidad y soporte para la solución de la problemática planteada; asimismo se empleó técnicas e instrumentos de investigación que permitió una discusión analítica profunda del problema, que coadyuvó a evidenciar la vulneración del derecho a estabilidad laboral de los trabajadores en CAS, mediante la recolección de datos y análisis documental. Finalmente, desde el **enfoque práctico**, que adquiere suma importancia para los trabajadores con CAS, dado que la presente investigación permitió alcanzar una alternativa de solución a la problemática respecto a la inestabilidad laboral de todos los trabajadores en CAS de la administración pública.

Considerando la problemática general y los problemas específicos, se determinó el **objetivo general**: Analizar si la contratación administrativa de servicios determina el derecho a la estabilidad laboral, Perú, 2022, estableciendo a su vez el **objetivo específico 1**: Analizar si los contratos administrativos de servicios sustitutorios a los contratos de servicios no personales determinan el derecho a la estabilidad laboral, seguidamente el **objetivo específico 2**: Analizar si los contratos administrativos de servicios celebrados durante la vigencia del D. Leg N° 1057 determinan el derecho a la estabilidad laboral.

Estando a los temas investigados y a la problemática plateada, a continuación se proyecta el **supuesto general**: La contratación administrativa de servicios no determina el derecho a la estabilidad laboral, Perú, 2022; de igual manera el **supuesto específico 1**: Los contratos administrativos de servicios sustitutorios a los contratos de servicios no personales no determinan el derecho a la estabilidad laboral, finalmente el **supuesto específico 2**: Los contratos administrativos de servicios celebrados durante la vigencia del D. Leg. N° 1057 no determinan el derecho a la estabilidad laboral.

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación se sostiene en trabajos previos de carácter internacional y nacional, que permitió arribar a los objetivos proyectados en la presente investigación, así tenemos los siguientes **antecedentes**:

En el orden internacional a Cavas (2017), revista científica anales del derecho de España, en su trabajo “El empleo temporal irregular en el sector público”, sostiene que, en el campo funcional y laboral, la regularidad consagrada en la normatividad es la estabilidad en la vinculación laboral pública, de tal forma que por razonables y excepcionales motivos se permite a la administración pública contratar personal temporal (pg.3).

Por su parte, Gonzales, Guzmán, Correa, Macías y Herrera (2017), en su artículo: “Análisis Jurídico de la contratación indefinida como expectativa de estabilidad laboral en el Ecuador” opina, que las reformas en materia contractual laboral han sido de gran avance, empero, no se puede afirmar que el Ecuador depende de la contratación indefinida, toda vez que todavía el empleador tiene la libertad de contratar según la circunstancial necesidad (pg. 9)

Por otro lado, Almada (2016), de la Universidad de Barcelona (España) en su tesis para alcanzar el grado de doctora en derecho, denominada: “El resguardo al derecho al trabajo (digno) entre el garantismo y la transigencia”, plantea su objeto de estudio orientándolo al empleo público y todas las relaciones de trabajo protegidas por las leyes, el trabajo se desliga bajo un enfoque cualitativo-descriptivo, concluyendo en la necesidad de reforzar la función constitucional objetiva y subjetiva del derecho al trabajo, orientado a fomentar un empleo digno y estable, en el marco de los principios constitucionales, como la dignidad, el libre desarrollo personal y la no discriminación.

Por su parte, Almanza (2021), en su artículo científico denominado, “Constitucionalización de los derechos laborales por medio del desarrollo jurisprudencial en casos de estabilidad laboral y ocupacional reforzada” refiere que la indagación de la constitución del derecho laboral colombiano ha establecido como consecuencia, entre diversos asuntos, la edificación jurídica de la denominada institución de la estabilidad laboral y ocupacional reforzada.

Como **antecedentes nacionales** que contribuyó al desarrollo de la presente investigación, tenemos el trabajo realizado por Bacilio (2018), de la

Universidad Cesar Vallejo, en su tesis la denominada, “Los principios del derecho del trabajo y su vulneración por la asiduidad del CAS”, para alcanzar el título de abogado, el cual tiene como objetivo general, identificar los principios laborales que transgrede los CAS, contiene una metodología de carácter descriptiva aplicada, concluye que, los CAS afectaron directamente los principales principios propios del derecho al trabajo, de protección e irrenunciabilidad entre otros, que afecta los derechos laborales de dicha condición laboral.

De la misma forma, Melgar (2020), de la Universidad Cesar Vallejo, en su tesis de título “El contrato administrativo de servicios y la afectación del derecho a la igualdad de los trabajadores dentro del sector público, 2019” para la obtención del título profesional de abogado, objetivo general, establecer la incidencia de los CAS en la afectación del derecho a la igualdad, metodología de enfoque cualitativa de la teoría fundamentada, concluye, el CAS, a pesar haberse modificado durante su vigencia, continúa violando derechos con relación a otros regímenes laborales, no por ser especial y temporal, deba ser diferente respecto del reconocimiento de derechos.

A su turno, Serrano (2016), de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en su tesis para obtener grado Académico de Magister en administración con mención en Gestión Empresarial, denominada, “El predominio de los principios motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores en CAS en la Municipalidad distrital de Carabayllo”, con objetivo general, de identificar los principios motivacionales que predominan en el rendimiento laboral de los trabajadores con CAS, método de investigación descriptivo e inductivo, sostiene que más de 218, 000 trabajadores con CAS, vienen laborando por más de 5 años, sin ser nombrados, por lo que se encuentran desmotivados que afecta el rendimiento laboral (pg.7).

Asimismo, Zavala (2018), en su artículo: “¿La norma propia del derecho debe preponderar por encima del principio jurídico laboral? Indagación del contrato administrativo de servicios”, menciona que el contrato laboral por prestación de servicios por su esencia laboral debe establecer como consecuencia para el trabajador que se encuentra sirviendo al estado, un completo goce y ejercicio de derechos arraigados en nuestra Constitución Política

y los establecidos en nuestras normas legales en materia laboral, sin excepción alguna.

A continuación, respecto a las **teorías relativas al tema de investigación**, se analizó y ahondó la investigación de las categorías y subcategorías, tomando para ello distintas revistas indexadas y científicas, tesis, en ese sentido respecto a al CAS en su condición de temporal, se tiene a Meza (2020), de la Universidad Cesar Vallejo, en su tesis titulada: “La contratación a plazo no determinado frente al CAS en la Red de Salud de Chachapoyas, 2020”, para obtener el título de abogado, plantea como objetivo general, analizar si resulta factible la contratación a plazo no determinado frente al contrato administrativo de servicios-CAS, metodología de tipo básico, de diseño teoría fundamentada, concluye, que por la diversidad de regímenes laborales se debe elaborar instructivos para el traslado progresivo de personal con CAS a los regímenes laborales dispuesto por la Ley N° 31131, toda vez que esta establece que a partir del 10 de marzo del 2021, dichos contratos son de duración indefinida.

Asimismo, Zavala (2018), señala que los CAS en su transitoriedad reconocen sus falencias y desigualdades como régimen laboral con relación a los otros regímenes laborales, dichas desigualdades transgreden principios laborales en la relación laboral, que perjudica a los servidores bajo dicha modalidad de contrato. Aguinaga (2021) señala además que el CAS fue diseñado para que el estado peruano pueda superar los diversos problemas que tenía al momento de realizar una contratación laboral, modificándose y evolucionando hasta convertirse en un régimen único que permita brindar servicios al Estado, manteniendo una protección de derechos laborales para los trabajadores sujetos al mencionado régimen. Empero hoy en día se puede observar que, gracias a las contingencias proporcionadas por la pandemia del Covid-19, dicho régimen laboral ha presentado deficiencias y vulneraciones a derechos laborales, sobre todo a un derecho fundamental como el derecho a la estabilidad laboral.

Para Catacora (2016), en su artículo científico señala que el derecho de trabajo en el Perú comprende la ejecución y promoción de la persona en el desenvolvimiento de su actividad, pilar del bienestar social y un centro de ejecución de actividades para el trabajador (pg.79), lo que es concordante con el numeral 15 del artículo 2 y artículo 22 de nuestra Carta Magna, que define al

trabajo como un derecho fundamental, siendo un deber y un derecho, pilar y un medio de realización de la persona, siendo que los CAS no recogen ese derecho.

Aunado a lo indicado por Catacora, debemos agregar que conforme a lo mencionado por Rosales (2019) el derecho al trabajo no corresponde únicamente a un derecho intrínseco tipificado en la Constitución Política de cada país, sino que fue una evolución, un proceso y una reivindicación que pudo materializarse a través de tratados, declaraciones, convenios y organizaciones internacionales, como la OIT quien tiene por objetivo principal el proteger los derechos laborales de todos los trabajadores, sin impedimento de raza, sexo, nacionalidad, religión, etc.

En ese sentido Bellota (2020) indica, que en seguimiento del marco normativo legal y constitucional, el personal no podría continuar en la condición de contratos temporales, y menos seguir vulnerando derechos y beneficios laborales (pg.29).

Respecto a la estabilidad laboral de los CAS, Rojas (2021) indica que los contratos administrativos de servicios en la normativa peruana no contienen una modalidad de permanencia, sino que limita el plazo de vigencia de su contrato de trabajo. Dicha limitación conlleva a que los trabajadores consideren vulnerado su derecho al trabajo y a su estabilidad laboral.

En su oportunidad, Palomino (2021), indica que ello sucede actualmente con los contratos CAS, permitiéndolo el inciso h) del artículo 12 del D.S. N° 075-2008-PCM, cuando señala, que se extingue el contrato al vencimiento del mismo, lo que conlleva a inestabilidad para el trabajador. Por otro lado, Busso (2014) nos indica que la problemática de inestabilidad laboral dentro de este sector podría deberse a la precariedad laboral, ya que el trabajo precario se sobrepone a lo que se conoce como empleos permanentes, los cuales se encuentran arraigados por una relación contractual limitada.

De igual modo, Domínguez (2020) indica que la estabilidad laboral es un derecho que es aplicado a todos los trabajadores a permanecer en un respectivo puesto de trabajo, nuestra normativa garantiza la protección a la estabilidad dentro del trabajo y determina mecanismos que contribuyan a frenar el despido arbitrario e injustificado. Corroborando lo expresado en párrafos anteriores, Crespo (2021) indica que el trabajo y la estabilidad laboral es hoy en día una de

las principales expresiones de la humanidad, pues la persona tiene que dedicar sus esfuerzos y actividad para satisfacer las necesidades básicas que pudiera tener, entre las que destacan la alimentación, la vestimenta, la vivienda, entre otros. De modo que pueda obtener y brindar bienestar y una vida digna a el y a las personas que lo rodean.

Lo expresado, es reafirmado por Moscoso (2019), al referir que, en condescendencia con lo determinado en la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Carta Magna del Estado Peruano, el control de convencionalidad tiene el deber de explicar las disposiciones de derecho nacional con relación al derecho internacional, en este caso de protección a los derechos laborales.

En tanto, Ugarte (2015) señala, que de consentimiento con los parámetros determinados por la Corte IDH, es evidente el trabajo que tienen los servidores públicos como agentes jurídicos dentro del estado, y resulta incongruente que no pueda aplicarse la protección frente a despidos injustificados sin que se tenga que restringir los derechos fundamentales.

En cuanto al derecho al trabajo, Ortiz y Realpe (2020) señalan, que el trabajo debe ser entendido bajo conceptualización amplia, no limitándose solo a relaciones de labores de subordinación, en el cual resulta más afectado es el trabajador, toda vez que es el más débil en una relación contractual, resultando más beneficiado el empleador (pg. 16). En esa misma línea, Suarez (2019) sobre el derecho al trabajo menciona, que para garantizar la estabilidad laboral es necesario una sistematización, del cual, en lugar de darle eficacia al despido indemnizado, se requiere jurídicamente solucionar en forma distinta a ella, (pg. 193).

Así, Balestero (2020) indica que toda persona tiene derecho al trabajo, ya que dicho derecho constituye a que la persona pueda obtener ingresos y medios para tener una vida digna por medio del empleo de sus actividades en un determinado centro de trabajo a cambio de una remuneración. Aunado a ello, Mamani (2020) indica que el derecho al trabajo ha conllevado un proceso de Constitucionalización, de modo que en la actualidad es consagrado como un derecho fundamental y Constitucional, siendo protegido por el Estado Peruano.

Por otro lado, Cubas (2019) indica que los CAS, no garantizan la protección contra despido arbitrario o injustificado, puesto que la autoridad a su decisión

puede o no renovarlo, a pesar de haber laborado más de 10 años, protegiendo la arbitrariedad. Al respecto Franco (2019) menciona, en el Perú es necesario modificar, cambiar las leyes, de tal forma que se efectivice una verdadera protección frente al despido arbitrario a todos los trabajadores, de cualquier forma de contrato, sin que por razones de eficiencia de mercado desconozca la protección contra el despido arbitrario” (pag.85). Por otro lado, Cornejo (2020) a través de su artículo científico en materia de despido arbitrario señala que en la medida en el que el empleador despidiera de forma arbitraria a sus trabajadores, es que se disgrega de forma significativa la eficacia de los derechos laborales en una dimensión individual y colectiva.

Por otro lado, Sarango (2018) indica que el despido intempestivo que realice el empleador dentro de una relación laboral es conceptualizado como la ruptura originada por el empleador al contrato individual de trabajo celebrado con el trabajador.

A su vez, Franco (2019) expresa que hay una gran gama de despidos que nuestra legislación recoge, además de la incorporación de nuevos tipos de despidos que integra nuestra jurisprudencia a través de resoluciones vinculantes, siendo que debemos también describir otros despidos, que si bien no cuentan con una protección a nivel legislativo, la jurisprudencia y doctrina se han encargado de integrarlo dentro de la progresión de tipos de despidos dentro de nuestro país, es así que tenemos el despido incausado, por represalia, por vulneración de derechos fundamentales y fraudulento. Aunado a la problemática de despidos mencionada por Franco, debemos indicar que de acuerdo a lo expresado por Mamani (2021) los efectos catastróficos en el ámbito laboral originados por la pandemia de Covid 19 han generado una gran cantidad de despidos masivos a trabajadores sujetos a distintos regímenes laborales, incluyendo el CAS. Empero también se han creado nuevos puestos de trabajo que, en lugar de proteger los derechos laborales de los trabajadores, han logrado que haya una mayor vulneración al derecho a la estabilidad laboral.

Para López - Arranz (2017), el marco normativo laboral debe supeditarse a los preceptos contemplados en la Constitución Política, pues todo derecho fundamental no puede ser transgredido, en ninguno de los casos, por una ley inferior. Así, el ordenamiento jurídico nacional debe guardar un vínculo armonioso

con la suprema norma y los instrumentos de protección de derechos humanos que son acogidos en el seno de los tratados internacionales de los cuales el Perú es miembro. (pg.361).

Bajo esa misma línea, Rojas y Cayllahua (2021) afirman que la jurisprudencia nacional acoge el principio de confianza legítima, el mismo que se encuentra íntimamente relacionado al principio de seguridad jurídica, pues ambos se concatenan bajo la finalidad de producir certeza en los administrados que se encuentran a la espera de obtener una determinada decisión que es desplegada por parte de la autoridad. Sobre el particular, los citados autores afirman que, en el caso del primer principio, también se busca dotar de protección a aquel funcionario que en su calidad de trabajador se encuentra en desventaja frente a sus pares.

De acuerdo a Barreto (2015), todo trabajador tiene derecho a gozar de estabilidad laboral en el puesto o función que desempeña, pues ello presupone que bajo ningún motivo el empleador pueda afectar su permanencia en las labores que ocupa. Sin perjuicio de lo anterior descrito, el citado autor sostiene que la estabilidad laboral no solo se encuentra conceptualizada como un derecho, pues también se encuentra concebido como un principio rector del Derecho del Trabajo.

Aunado a ello Guevara (2016) indica que dicha estabilidad laboral debe encontrarse relacionada con el desempeño laboral, pues complementa a poder determinar y garantizar la eficiencia del trabajador dentro de las actividades laborales que realice dentro de su centro de trabajo.

Reyes (2017), Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador, en su trabajo académico denominado, “La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el ministerio de salud pública” refiere, que los servidores cuando sus necesidades son atendidas, se sienten satisfechas, producen más y genera mejores beneficios a la empresa, de manera que, si se encuentra inestable laboralmente, afecta su rendimiento.

Aunado a la información brindada resulta trascendental poder exponer los **enfoques conceptuales** que se desprenden de las categorías y subcategorías de la investigación realizada, así tenemos, **servidor público**: Toda persona que se encuentra vinculada como trabajador o empleado en una entidad del estado, que

preste sus servicios bajo una continuada subordinación o dependencia. **Principio de continuidad laboral:** Realizar labor permanente sin interrupción que perdura en el tiempo por la naturaleza de la función en una Entidad. **Derecho laboral** conjunto de normas legales que regulan la relación entre los empleadores y los trabajadores y que aborda aspectos fundamentales de la relación laboral. **Principio de igualdad:** Igualdad de las personas ante la ley, con derecho a un mismo trato y protección y gozan los mismos derechos.

III. METODOLOGÍA

31. . Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo básico, siendo que para poder determinar que es una investigación de tipo básico debemos describir lo dicho por Ortega (2017) al indicar que una investigación de tipo básica tiene como característica que inicia de un marco teórico, la finalidad de la misma recae en crear nuevas teorías y poder modificar las que ya se encuentran dentro de la investigación, así mismo busca incrementar los conocimientos jurídicos y científicos sin contrastarlo con algún aspecto práctico (pág. 155). Es así que para el estudio de la presente investigación se optó por el tipo básico, pues el tema materia de investigación que responde a “La contratación administrativa de servicios y el derecho a la estabilidad laboral, Perú, 2022”, permitió que podamos comprender y definir los datos que fueron integrados como instrumentos de recolección de información de distintos especialistas en materia laboral, en especial los que se encuentren relacionados con los contratos administrativos de servicios y el derecho a la estabilidad laboral. Dichos datos han sido recopilados a través de expertos y el análisis e interpretación que se realizó a documentación en derecho laboral, artículos científicos, revistas indexadas, jurisprudencia, doctrina, normativa vigente en materia laboral, y lo tipificado por nuestra Carta Magna.

Por otro lado, para poder identificar lo que es un diseño de investigación, debemos citar a Sánchez (2016) quien indica que a través del diseño de investigación se estructura los métodos y técnicas que serán utilizadas por el

tesista para poder demostrar o no los objetivos planteados a través de la investigación, además de poder comprobar la validez de los supuestos que integra el trabajo. Es así que el presente trabajo ha tenido un diseño de teoría fundamentada, sobre la cual se diseñó una estrategia por medio de la cual se pudo integrar información necesaria que permitió dar respuesta a las categorías y subcategorías que integraron el tema de investigación, permitiéndonos de esta forma poder crear teorías emergentes que pudieron explicar en materia laboral los contratos administrativos de servicios se encuentran vulnerando y/o afectando el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores (pág. 544).

32 Categorías, subcategorías y matriz de categorización

A través de las categorías se pudo delimitar las principales figuras que versan el presente trabajo de investigación, así mismo dichas categorías han sido conceptualizadas y sistematizadas a través de subcategorías relacionadas a materia laboral. Aunado a ello Mercedes (2020) indica que las categorías deben ser entendidas como variables, las cuales pueden comprender una sola variable (independiente), dos variables (independiente y dependiente) y 3 variables (las cuales en su mayoría resultan propositivas). Dichas categorías y subcategorías resultan trascendentales para poder realizar una guía de entrevista, dichas categorías deben encontrarse relacionadas directamente con las categorías, las cuales son: Contrato administrativo de servicios y derecho a la estabilidad laboral (pág. 397).

Tabla 1.

Categorías y subcategorías

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
Contrato administrativo de servicios	- Contratos administrativos de servicios sustitutorios a los contratos de servicios no

	<p>personales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contratos administrativos de servicios celebrados durante la vigencia del Decreto Legislativo N° 1057
Derecho a la estabilidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho al trabajo - Adecuada protección contra el despido arbitrario

Fuente: Elaboración propia (2022)

La matriz de categorización se encuentra anexada en los capítulos finales del presente trabajo, de forma detallada en el anexo 1.

33. Escenario de estudio

De conformidad a lo descrito por Herrera (2015) el escenario de estudio en una investigación es aquel espacio social precipitado a integrar a los participantes en la investigación, es en este escenario donde los participantes indicaran si desean contribuir o no en la investigación. El escenario de estudio de la presente investigación ha tenido como lugar el Colegio de Abogados de la ciudad de Arequipa, ya que las personas que se encuentran dentro del mencionado lugar son abogados certificados y especialistas en derecho laboral.

Del mismo modo, se realizó una recolección de datos en base a las guías de entrevista que fueron llenadas por especialistas abogados laboristas, jefe de asesoría jurídica en administración pública de la ciudad de Arequipa. Además, debemos añadir que las entrevistas estuvieron dirigidas a personas expertas y conocedoras de los temas planteados a lo largo de la investigación realizada.

34. Participantes

Los participantes que contribuyeron en la presente investigación constan de 10 especialistas abogados laboristas y jefe de asesoría jurídica de la administración pública, sobre todo los que condicen con las variables que corresponde a contratos administrativos de servicios y derecho a la estabilidad laboral.

Tabla N° 2.
Participantes

ESPECIALISTA	PROFESIÓN	EXPERIENCIA LABORAL
Díaz Bravo, Fernando	abogado	11 años
Lezano Vidangos, George	abogado	30 años
Bernal Velásquez, Herlin	abogado	10 años
Choquehuanca Mamani, Javier	abogado	11 años
Janco Rosas, Oljer Ery	abogado	30 años
Cáceres Rodríguez, Hugo Alberto	Jefe Asesoría Jurídica	30 años
Álvarez Ordoñez, Luciano	abogado	25 años
Pacheco Tejada, Pastoriza	abogado	15 años
Yarasca Ariza, Arturo	Abogado	11 años
Lima Quiza, Jaime	abogado	20 años

Fuente: *Elaboración propia (2022)*

35. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica aplicada en una investigación cualitativa es la entrevista. Referente a ello Troncoso y Amaya (2017) expresan que la entrevista como técnica resulta de gran contribución cuando la investigación es cualitativa, ya que recopila datos, define una charla proponiendo exponer respuestas y finalmente integra un dialogo coloquial – formal con el entrevistado quien también es llamado participante (pág., 329).

En la presente investigación se aplicó como técnica de recolección de datos a la entrevista, la cual fue resuelta por especialistas abogados laboristas y jefe de asesoría en la administración pública. Del mismo modo se aplicó como técnica el análisis documental, mediante el cual se utilizó la información obtenida de otros investigadores y doctrinarios a nivel nacional e internacional.

Por otro lado, el instrumento que se utilizó como recolector de datos fue la guía de entrevistas, por medio de la cual se formularon preguntas a los

participantes, dichas preguntas versan las categorías y subcategorías de la presente investigación. Aunado a ello se aplicó la guía de análisis documental, por medio de la cual se analizó y recopiló la información obtenida por otros investigadores.

36. Procedimiento

El procedimiento de investigación es descrito por Figueredo, León y Martínez (2019) como el plan, guía o protocolo que seguirá la investigación, el cual tiene como finalidad el poder dar respuesta al problema que se planteó a lo largo de la investigación (pág. 48).

Siendo así, el presente estudio es de enfoque cualitativo con un diseño teórico fundamentado, por lo que una vez que se aprobó las guías de entrevistas, se enviaron a especialistas abogados laboristas y jefe de asesoría Jurídica. Los cuales respondieron a cada una de las preguntas formuladas, las que fueron remitidas al tesista quien clasificó, analizó y estableció los resultados que permitieron dar respuesta a los objetivos y supuestos generales y específicos que integran la investigación.

37. Rigor científico

Vasconcelos (2021) indica que debemos definir como rigor científico a la validez que debe de otorgar el estudio que se realizó en la presente investigación, por lo que se solicitó a tres expertos en investigación científica el poder validar los instrumentos de recolección de datos que figura en la investigación, siendo las guías de entrevistas. Del mismo modo, con el objetivo de garantizar un alto grado en la calidad del estudio realizado es que se seleccionó expertos en materia laboral, dichos expertos se encuentran nombrados en la tabla N° 2 del presente trabajo.

Tabla 3.

Validación de instrumento

Validación de Instrumento			
Instrumento	Datos personales	Cargo/institución	Porcentaje

Guía de Entrevista	Vargas Huamán Esaú	Docente/UCV	94
	Santisteban Llontop, Pedro	Docente/UCV	95
	Calla Collana, Godofredo Jorge	Docente/ Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle	96
	Promedio		95

Fuente: Elaboración propia (2022)

3.8. Método de análisis de datos

Respecto al método de análisis de datos que integra la investigación, debemos indicar que Piza (2019) expone que el análisis de datos es el análisis de textos y material descriptivo y audiovisual, por medio del cual describimos y desarrollamos los temas de investigación, estableciendo así resultados (pág. 455).

Es así, que el presente trabajo de investigación se orientó a la aplicación de método descriptivo, inductivo e interpretativo. Dicho método fue utilizado, pues se analizó, valoró y determinó a través del estudio de legislación nacional, jurisprudencia, artículos científicos, revistas indexadas y derecho comparado relacionadas a contratos administrativos de servicios y el derecho a la estabilidad laboral de trabajadores del CAS.

Referente al método descriptivo, por medio de la aplicación del mencionado método se describieron los resultados recogidos a través de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos. Dicha acción tuvo como finalidad poder explicar de forma más amplia las figuras jurídicas materia de investigación, siendo que el método descriptivo recoge, organiza y estructura información, para que luego pueda ser analizada, comparada y finalmente interpretado y expuesta a través de resultados que permitan dar respuesta a los objetivos e hipótesis planteadas a lo largo de la investigación.

Por otro lado, por medio del método interpretativo es que la investigación busca informar a mayor profundidad la problemática del tema, siendo que se realizó un análisis exhaustivo tanto de las teorías como la jurisprudencia nacional, del mismo modo se realizó un análisis de los antecedentes internacionales y nacionales descritos en la investigación.

Finalmente, por medio del método inductivo es que se estableció respuestas y finalmente conclusiones, la cual se encuentran relacionada a las figuras jurídicas abordadas a lo largo de la investigación, dichas premisas se clasifican y analizan, luego se exponen los resultados obtenidos y se arribó a conclusiones generales y específicas que dan respuesta a los supuestos planteados en un inicio.

3.9 Aspectos éticos

La presente investigación se encuentra regido mediante valores y principios éticos y morales, el contenido vertido a lo largo de la investigación son propios del tesista y tuvo como base central la recolección de información nacional relacionada al derecho laboral, además de jurisprudencia y doctrina nacional e internacional que versó sobre los contratos administrativos de servicios y el derecho a la estabilidad laboral de trabajadores, por lo que el tesista expresó su respeto a trabajos que anteceden el mismo y tuvieron como tema el derecho laboral. Así mismo la investigación respeta el citado señalado por el reglamento de la Universidad Cesar Vallejo y la descripción de fuentes bibliográficas bajo las normas internacionales APA.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este apartado, se redactan los resultados recogidos en los instrumentos de recolección de datos de la guía de entrevista y de la guía de análisis documental; en tal sentido iniciamos con la descripción de la información recabada en el primer instrumento respecto al objetivo general, que establece analizar si la contratación administrativa de servicios determina el derecho a la estabilidad laboral, Perú, 2022, para tal efecto se formularon las siguientes preguntas:

1.-De acuerdo a su experiencia diga Ud., ¿cómo la contratación administrativa de servicios determina el derecho a la estabilidad laboral en el Perú?

2.- En su opinión, ¿cómo considera que el marco normativo peruano protege los derechos laborales de los trabajadores sujetos a la contratación administrativa de servicios?

3.- Diga Ud., ¿de qué manera considera que se encuentra vulnerado el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores sujetos a la contratación administrativa de servicios?

Respecto a la primera pregunta Díaz, Bernal, Choquehuanca, Cáceres, Álvarez, Pacheco, Yarasca y Lima (2022) señalaron que mediante la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el exp. N° 00013-2021-AI, es que se declara constitucional y de carácter indefinido los CAS, con relativa estabilidad laboral referido en el artículo 5 de la Ley N° 1057, modificada por la Ley N° 31131. Por otro lado, Lezano y Janco (2022) indican que la normatividad que regula los contratos administrativos de servicios no ha contemplado las consideraciones legales que garantice la estabilidad laboral de los referidos contratos.

Asimismo, en relación a la segunda pregunta, Díaz, Choquehuanca, Cáceres, Pacheco, Yarasca y Lima (2022) expresan que se protege a través de los principios constitucionales y derechos y principios laborales en el marco de los valores democráticos que la Constitución Política del Perú consagra. Por otro lado, Lezano, Bernal, Álvarez y Janco (2022) expresan que el marco normativo peruano y la legislación que regulan los CAS, directamente no protegen tales derechos, siendo la Constitución Política su única protección.

Por último, respecto a la tercera pregunta, Choquehuanca, Cáceres, Pacheco, Yarasca y Lima, Lezano, Bernal, y Janco (2022) indican que se encuentra vulnerado al haberse establecido en sus disposiciones legales que dicho contrato es de carácter temporal, sujeto a renovación o no por parte de la entidad pública y poder ser despedido el trabajador sin causa alguna, así como al no estar regulado este derecho en forma clara bajo el principio laboral de igualdad sin discriminación, con relación a otros regímenes laborales, tanto del régimen

privado como público. Por otro lado, Díaz y Álvarez (2022) indican que no se encuentra vulnerado dicho derecho en función a la disposición complementaria modificatoria única de la Ley N° 31131 declarada constitucional por el Tribunal Constitucional.

Por otro lado, en relación con el objetivo específico 1, que establece analizar si los contratos administrativos de servicios sustitutorios a los contratos de servicios no personales determinan el derecho a la estabilidad laboral, para tal efecto se formularon las siguientes preguntas:

4.- En su opinión, ¿de qué manera los contratos administrativos de servicios sustitutorios a los contratos de servicios no personales determinan el derecho a la estabilidad laboral en el Perú?

5- De acuerdo a su experiencia, ¿en qué forma considera que los contratos administrativos de servicios sustitutorios a los contratos de servicios no personales desnaturalizan la contratación en favor de la estabilidad laboral?

6.- En su opinión, ¿cómo considera que el derecho al trabajo se relaciona con el derecho a la estabilidad laboral en los contratos administrativos de servicios?

Respecto a la cuarta pregunta Díaz, Bernal, Choquehuanca, Cáceres, Álvarez, Pacheco, Yarasca y Lima, Lezano y Janco (2022) indican que a través del principio de continuidad de un contrato civil a uno laboral especial y la permanencia en el tiempo en labores permanentes en un contrato que es condición temporal, es que desnaturaliza tal condición, así como la sola sustitución determinada por el D. Ley N° 1057 no podría generar el derecho a estabilidad laboral, por cuanto sumado a ello deben concurrir los presupuestos propios para adquisición de dicho derecho.

Respecto a la quinta pregunta Díaz, Bernal, Choquehuanca, Cáceres, Álvarez, Pacheco, Yarasca y Lima, Lezano y Janco (2022) indican que el contrato primigenio se desnaturaliza al ser convalidado como CAS, desnaturalizando a su vez este último su carácter temporal, en el cual prima los hechos y no los documentos, bajo el principio de primacía de la realidad. Así mismo señalan que en la práctica los contratos SNP en la fecha de la sustitución se encontraban

desnaturalizados en un contrato laboral que fue reconocido con la continuidad de un CAS, superando este su condición temporal en comparación a los otros regímenes laborales.

Por último, respecto a la sexta pregunta Díaz, Bernal, Choquehuanca, Cáceres, Álvarez, Pacheco, Yarasca y Lima, y Janco (2022) indican que al consagrar la Constitución Política del Estado, el trabajo como un deber y un derecho de toda persona, y al ser el medio de su realización y base de su bienestar social, se está ante un derecho esencialísimo de protección, en consecuencia a no ser despedido sino por causa justa, relacionándose ambos derechos en una estabilidad laboral, lo que no recoge la normatividad de los CAS, así mismo en función al derecho de permanencia en el trabajo sin ser sujeto a despido sin causa justificada, lo que conllevaría al derecho de estabilidad laboral. Por otro lado, Lezano (2022) indica que ambos derechos corren por separado, si bien por derecho constitucional se accede al trabajo, en este caso al CAS; sin embargo, dicho contrato no goza de estabilidad laboral.

Por otro lado, en relación con el objetivo específico 2, que establece analizar si los contratos administrativos de servicios celebrados durante la vigencia del D. Leg. N° 1057 determinan el derecho a la estabilidad laboral, para tal efecto se formularon las siguientes preguntas:

7.- De acuerdo a su experiencia, ¿de qué manera los contratos administrativos de servicios celebrados durante la vigencia del D. Leg N° 1057 determina el derecho a la estabilidad laboral en el Perú?

8.- En su opinión, ¿Cómo la continuidad laboral en los contratos administrativos de servicios celebrados durante la vigencia del D. Leg N° 1057 adquiere el derecho a la estabilidad laboral?

9.- De acuerdo a su experiencia, ¿considera que existe adecuada protección contra el despido arbitrario en los contratos administrativos de servicios?

Respecto a la séptima pregunta Díaz, Bernal, Choquehuanca, Cáceres, Álvarez, Pacheco, Yarasca y Lima (2022) indican que, por la extensión de la relación laboral de un contrato de naturaleza temporal por más del tiempo

permisible en dicha condición, establecido por la ley para la administración pública, así como por los principios de continuidad y de igualdad sin discriminación, Por otro lado, Lezano y Janco (2022) indican que no gozan de estabilidad laboral los CAS, al haberse determinado en su legislación que los mismos son temporales y sujetos a renovación o no, así mismo indican que no hay manera en la legislación de los CAS que pudiera determinar su estabilidad laboral, más aún cuando esta establece que dichos contratos tienen carácter temporal, sujeto a renovación.

Respecto a la octava pregunta Díaz, Bernal, Choquehuanca, Cáceres, Álvarez, Pacheco, Yarasca y Lima, Lezano y Janco (2022) indican que en aplicación del mencionado principio laboral, el trabajador con CAS que continúa laborando por un plazo mayor a la temporalidad establecida, alcanza la protección contra el despido injustificado, así como a través del principio de continuidad en los CAS implica la prolongación del vínculo laboral por más del tiempo que se encuentra establecido para un contrato temporal, con relación de los otros regímenes laborales, por consiguiente genera estabilidad laboral.

Por último, respecto a la novena pregunta Díaz, Choquehuanca, Pacheco, Yarasca (2022) indican que en la actualidad existe protección con la declaración de la constitucionalidad del primer párrafo del Artículo 4 de la Ley N° 31131, al señalar que solo puede ser cesado el trabajador, en tanto el empleador invoque causa justa, constitucionalmente concordante con el Artículo 27 de la Constitución Política del Perú, así mismo indican que recientemente como consecuencia de la constitucionalidad parcial de la Ley N° 31131, se encuentra relativamente protegida, lo que amerita una regulación. Por otro lado, Lezano, Bernal, Janco, Cáceres, Álvarez, Lima (2022) expresan que no existe adecuada protección, porque la legislación de los CAS, permite el despido sin causa justificada, disponiendo solo el pago de penalidades. Así mismo indican que no existe todavía adecuada protección sobre el despido arbitrario, a pesar de la sentencia del Tribunal Constitucional respecto de la constitucionalidad en parte de la Ley N° 31131.

Ahora bien, describimos los resultados de la guía de análisis documental respecto al objetivo general, que establece analizar si la contratación

administrativa de servicios determina el derecho a la estabilidad laboral, Perú, 2022; para tal efecto se analizó el Informe Técnico N° 000299-2022-Servir-GPGSC, donde la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, con relación a la constitucionalidad en parte de la Ley N° 31131, refiere que a partir de la vigencia de la mencionada ley, los CAS son de duración indefinida o indeterminada, razón por la cual pueden ser despedidos solo por causa justa debidamente comprobada. De esta forma, en merito a lo indicado de manera expresa por el párrafo primero del artículo 4 y el artículo 5 del D. Leg. N° 1057; se advierte que, desde la vigencia de la Ley N° 31131, se establece contratos administrativos de servicios (CAS) de las modalidades: A tiempo indeterminado y de duración determinado (por necesidad transitoria, confianza o suplencia).

Seguidamente, describimos los resultados de la guía de análisis documental respecto al objetivo específico 1, que establece analizar si los contratos administrativos de servicios sustitutorios a los contratos de servicios no personales determinan el derecho a la estabilidad laboral; para tal efecto se analizó la STC N° 02213-2021-PA/TC, en la que el Pleno del Tribunal Constitucional indica que el resguardo de amparo sustancial restaurador contra el despido arbitrario, establecido en el régimen laboral especial del CAS, tiene correlación con el artículo 27 de la nuestra Carga Magna. De otro lado refiere que, por tal motivo, no amerita examinar si los contratos de locación de servicios o SNP celebrados antes de rubricarse los CAS se desnaturalizaron o no, puesto que los periodos de cada uno son diferentes reguladas por sus propias leyes.

Al respecto es importante tener en cuenta lo expresado por el magistrado Blume Fortini en voto singular, en el sentido que la normatividad respecto de los CAS es constitucional en la medida que siempre que en la realidad el vinculo laboral del servidor solamente se haya hallado sostenido a esta modalidad de contrato de la administración pública y para el desenvolvimiento de labores de orden temporal; toda vez que de encontrarse desarrollando labores de duración permanente con antelación a la celebración del CAS, seria evidente la desnaturalización de las labores para las que fue contratado el servidor, por consiguiente la desnaturalización del contrato.

Ahora bien, describimos los resultados de la guía de análisis documental respecto al objetivo específico 2, que establece analizar si los contratos administrativos de servicios celebrados durante la vigencia del D. Leg. N° 1057 determina el derecho a la estabilidad laboral; para tal efecto se analizó la STC N° 979-2021, recaída en el exp. N°00013-2021-PI/TC, respecto a la inconstitucionalidad de la Ley N° 31131, el Pleno del Tribunal Constitucional nos refiere, que las modificaciones efectuadas en los artículos 5, y 10 literal f) del D. Leg. 1057 por la antes citada ley, se interpretarán constitucionales, si los CAS que se celebren a partir de la vigencia de dicha ley, estén relacionados para labores de naturaleza permanente en actividades principales del sector público y que para el CAS sea de duración indeterminada, es necesario que el servidor haya ingresado por concurso público para una plaza de naturaleza permanente, correspondiendo a la entidad pública contratante determinar las labores de naturaleza permanente y las de necesidad transitoria o de suplencia.

Seguidamente, en esta sección redactamos la discusión de resultados como producto de la utilización del método de triangulación en contrastación con los hallazgos localizados en los instrumentos de recolección de datos de la guía de entrevista, así como, de la guía de análisis documental, con los hallazgos detectados en los antecedentes de investigación y las corrientes doctrinarias. En tal sentido, iniciamos respecto al Objetivo General.

Por un lado, de los hallazgos localizados en el instrumento de recolección de datos que responde a la guía de entrevista, la mayoría de los entrevistados sostienen que mediante la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el exp. N° 00013-2021-PI/TC, es que se declara constitucional y de carácter indefinido de los CAS, lo que genera cierta estabilidad laboral a los trabajadores que se encuentre en el mencionado contrato, referido en el Artículo 5 del D. Leg. N° 1057 modificado por la Ley N° 31131 declarado constitucional en dicha parte; así mismo señalan que el marco normativo peruano no estaría protegiendo de forma efectiva los derechos laborales de los trabajadores sujetos a la contratación administrativa de servicios, pues si bien se protege a través de los principios constitucionales, derechos y principios

laborales en el marco de los valores democráticos que la Constitución Política del Perú consagra; la legislación que regulan los CAS, directamente no protege tales derechos.

De otra parte, respecto a los hallazgos localizados en el instrumento de recolección de datos que responde a la guía de análisis documental, la Autoridad del Servicio Civil en el Informe Técnico N° 000299-2022-SERVIR-GPGSC, establecieron que de conformidad a lo tipificado en la Ley N° 31131, respecto a la modalidad del CAS indeterminado, al mencionar que se requiere haber realizado labores permanentes en actividad principal de la entidad y se haya ingresado por concurso de méritos, condiciones establecidas por el Tribunal Constitucional en el fundamento 116 de la sentencia que declara constitucional en parte de la citada ley, de lo que se puede advertir, que en el caso en particular los contratos SNP sustituidos por el CAS que a la fecha del 10 de marzo del 2021 tienen vigencia, no tendrían el carácter de indeterminado por cuanto los trabajadores de este último no ingresaron por concurso dado que la sustitución fue ajena a la voluntad del trabajador, puesto que así lo disponía el D. Leg. N° 1057, lo que no sería congruente con el principio laboral de continuidad, de primacía de la realidad y de igualdad sin discriminación.

Ahora bien, de los hallazgos localizados en los antecedentes de investigación, Almanza (2021) sostiene que la indagación de la constitución del derecho laboral colombiano ha establecido como consecuencia, entre diversos asuntos, la edificación jurídica de la denominada institución de la estabilidad laboral y ocupacional reforzada a nivel internacional. Por otro lado, Bacilio (2018) manifiesta que los CAS afectaron directamente los principales principios propios del derecho al trabajo, de protección e irrenunciabilidad entre otros, que afecta los derechos laborales de dicha condición laboral.

Del mismo modo, de los hallazgos encontrados en las corrientes doctrinarias, Zavala (2018), señala que los CAS a lo largo de su vigencia a sabido reconocer las vulneraciones que establecía a los principios laborales y al régimen laboral con relación a los otros regímenes laborales, dichas vulneraciones y afectaciones habrían generado que se perjudique los derechos laborales de los trabajadores sujetos a dicho régimen. Por otro lado, respecto a

lo descrito por Catacora (2016) podemos indicar que el Perú comprende la promoción de la persona en el desenvolvimiento de sus actividades con el objetivo que pueda tener una vida decorosa y digna, aunado a ello debemos agregar que se garantiza al derecho al trabajo y la estabilidad laboral como un pilar del bienestar social y un centro de ejecución de actividades para el trabajador.

Por lo tanto, de los hallazgos encontrados en los instrumentos de recolección de datos, antecedentes de investigación y corrientes doctrinarias, se demuestra el supuesto general, la contratación administrativa de servicios determina el derecho a la estabilidad laboral, Perú, 2022, toda vez que los entrevistados señalaron, al haberse declarado constitucional el primer y tercer párrafo del artículo 4 y la única disposición complementaria modificatoria de la Ley N° 31131, se establece el carácter indeterminado los CAS, que para ello, como ha señalado el Tribunal Constitucional, el trabajador debe realizar labores permanentes en actividades principales y haber ingresado por concurso de méritos al sector público; así como la Autoridad del Servicio Civil, ha referido con relación a la sentencia del Tribunal Constitucional que declarara constitucional en parte de la Ley N° 31131, que a partir de la vigencia de dicha ley los contratos CAS son de carácter indeterminado, así como también de contratos CAS de duración determinada para labores transitorias;

No obstante a lo determinado, merece tener en cuenta la existencia de trabajadores bajo el régimen de CAS que no ingresaron por concurso de méritos, lo cual no es responsabilidad del trabajador, pero que mantienen vínculo laboral a la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 31131 (10/03/2021) con más 13 años laborando en forma continua en la labores permanentes del sector público, lo que consideramos debe regularse en favor de dichos servidores, teniendo en consideración que la estabilidad laboral no implica nombramiento, el concurso tendrían que rendirlo para ingresar al régimen laboral de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, tal como lo exige dicha ley.

En concordancia con lo expresado, los investigadores Almanza (2021) y Bacilio (2018) señalan que la institución de la estabilidad laboral cuenta con

una protección internacional respecto a los derechos laborales de los trabajadores, finalmente, en esa misma línea de la ideología doctrinaria Zavala (2018) y Catacora (2016) señalan que la regulación actual del contrato administrativo de servicios encuentra muchas falencias y deficiencias, las cuales conforme a su vigencia se han venido solventando, empero la protección al derecho a la estabilidad laboral aún no se encuentra protegida de forma total.

Subsecuentemente, en esta sección redactamos la discusión de resultados como producto de la utilización del método de triangulación en contrastación con los hallazgos localizados en los instrumentos de recolección de datos de la guía de entrevista, así como, de la guía de análisis documental, con los hallazgos detectados en los antecedentes de investigación y las corrientes doctrinarias. En tal sentido, continuamos respecto al objetivo específico 1.

Por un lado, de los hallazgos localizados en el instrumento de recolección de datos que responde a la guía de entrevista, la mayoría de los entrevistados indican que el derecho a la estabilidad laboral puede generarse debido a: los contratos desnaturalizados en el aspecto temporal, la sustitución contemplada en el D. Leg. N° 1057, así mismo, también señalan que el contrato primigenio se desnaturaliza al ser ejecutado como CAS, desviando a su vez este último su carácter temporal. Así mismo señalan que en la práctica los contratos SNP en el momento de la sustitución, se encontraban desnaturalizados en un cuerpo contractual que se encontraba reconocido con la continuidad de un contrato sujeto al régimen de los CAS. Por último, los entrevistados indicaron que al encontrarse consagrado el derecho al trabajo en la Constitución Política de 1993, se está ante una formula esencial que acarrea una tutela preponderante. En esa línea, el acceso a un puesto de trabajo es contemplado como un derecho fundamental y de protección por nuestra Carta Magna, aunado a la sustitución de los contratos de SNP por los contratos Administrativos de Servicios y su continuidad en el marco de este principio, determinaría el derecho a estabilidad laboral en favor del trabajador.

Continuando con el presente estudio, en cuanto a los hallazgos localizados en el instrumento de recolección de datos que responde a la guía de análisis documental, la STC N° 02213-2021-PA/TC, se advierte en principio que el pleno se sustrae a pronunciarse sobre las desnaturalización de los contratos de SNP a la suscripción de los CAS; sin embargo el Magistrado Blume, ha señalado, que la normatividad respecto de los CAS es constitucional en la medida que siempre que en la realidad el vínculo laboral del servidor solamente se haya hallado sostenido a esta modalidad de contrato de la administración pública y para el desenvolvimiento de labores de orden temporal; toda vez que de encontrarse desarrollando labores de duración permanente con antelación a la celebración del CAS, sería evidente la desnaturalización de las labores para las que fue contratado el servidor, por consiguiente la desnaturalización del contrato, punto de vista que también compartimos.

Ahora bien, de los hallazgos localizados en los antecedentes de investigación, Meza (2021) concluyo que el traslado progresivo de personal sujeto a régimen CAS requiere la elaboración de un marco instructivo que permita brindar un tratamiento optimizado a la existencia de diversos regímenes laborales. En esta línea, Zabala (2018) sostiene que los contratos laborales no pueden enajenar-bajo ninguna circunstancia al trabajador de los derechos que la Constitución le reconoce, así, toda relación laboral se debe encontrar circunscrita a la observancia de los dispositivos normativos relativos a la protección de los derechos laborales del trabajador.

Del mismo modo, de los hallazgos encontrados en las corrientes doctrinarias, Reyes (2017) asevero concluyentemente que el desempeño laboral se encuentra relacionado estrechamente con la estabilidad laboral, en tanto esta última genera un sentimiento de seguridad que se encuentra circunscrito al desenvolvimiento de las actividades, en contrario sensu, según refiere el citado autor, la inestabilidad laboral contrae una afectación directa en el desempeño laboral del trabajador, y por tanto, una repercusión en la calidad de servicios que este presta a los usuarios. Siguiendo esta vertiente. Guevara (2016) sostiene que el empleador debe garantizar las condiciones necesarias

para que el trabajador no vea afectada su estabilidad laboral, en tanto dicha acción procurara consecuentemente la optimización del desempeño de las labores.

En concatenación, de los hallazgos encontrados en los instrumentos de recolección de datos, antecedentes de investigación y corrientes doctrinarias, se demuestra el supuesto específico 1, los contratos administrativos de servicios sustitutorios a los contratos de servicios no personales determina el derecho a la estabilidad laboral, toda vez que los participantes entrevistados, señalaron que la desnaturalización de la relación laboral primigenia acarrea una afectación directa a la estabilidad laboral, en tanto se encuentra repercutida la temporalidad del nexo que asiste al trabajador, así como, el magistrado en la sentencia aludida en el presente análisis, estableció que la estabilidad laboral comporta un derecho fundamental propio del trabajador, por tanto, su traslado al régimen del CAS contrae una afectación a sus derechos, puesto que en el caso observado, se evidencia que no existe un pleno respeto a los presupuestos que configuran su prorrogación automática, esto es, la continuidad laboral después de vencido el contrato.

Sobre el particular, los investigadores Meza (2021) y Zabala (2018) permitieron advertir que el derecho al trabajo comporta el reconocimiento y la protección de los derechos laborales del trabajador, así, toda relación contractual de carácter laboral no puede transgredir bajo ningún caso los derechos protegidos en los instrumentos normativos relativos a los derechos del trabajador. Siguiendo esta corriente, los doctrinarios Reyes (2017) y Guevara (2016) sostuvieron que la estabilidad laboral no solo comporta un derecho fundamental reconocido a todo trabajador, sino también, comporta la optimización del desarrollo y desempeño de sus actividades, y a su vez, la idoneidad de los servicios que se prestan.

Finalmente, en esta sección redactamos la discusión de resultados como producto de la utilización del método de triangulación en contrastación con los hallazgos localizados en los instrumentos de recolección de datos de la guía de entrevista, así como, de la guía de análisis documental, con los hallazgos

detectados en los antecedentes de investigación y las corrientes doctrinarias. En tal sentido, iniciamos respecto al Objetivo específico 2

Por un lado, de los hallazgos encontrados en el instrumento de recolección de datos que responde a la guía de entrevista, la mayoría de los entrevistados sostienen que al analizar si los contratos administrativos de servicios celebrados durante la vigencia del D. Leg. N° 1057 determina el derecho a la estabilidad laboral, dichos contratos estarían determinando el derecho a la estabilidad en un menor grado, pues por la extensión de la relación laboral de un contrato de régimen CAS se tendría que ejecutar los principios de continuidad y de igualdad sin discriminación, empero observamos que en el caso en particular de los CAS, dicho régimen no goza de estabilidad laboral y esto a razón que en su legislación se establece que tiene carácter temporal, sujeto a renovación.

Por otro lado, respecto a los hallazgos encontrados en el instrumento de recolección de datos que responde a la guía de análisis documental, los magistrados que dictaron la sentencia recaída en el Pleno Sentencia N° 979-2021, estableciendo que, el referido artículo 5 del D. Leg. N° 1057 modificado por la Ley N° 31131 es declarado constitucional, en sentido de la duración de los CAS a indeterminado, ya que de conformidad a lo declarado en el Tribunal Constitucional, los trabajadores bajo el régimen laboral de Contratos administrativos de servicios que se suscriban a partir del 10 de marzo del 2021 deben estar realizando labores permanentes en actividades principales y haber ingresado por concurso de meritos, para que sean de duración indeterminada, contando así con estabilidad laboral; empero, dado que se trata de un derecho laboral protegido constitucionalmente, es necesaria la regulación de este aspecto a efecto que no se deje al criterio de la autoridad administrativa de la entidad, en el sentido de cuáles son las labores permanentes en actividades principales de la administración pública, y de otro lado también las labores transitorios para contratos a tiempo determinado.

Ahora bien, de los hallazgos encontrados en los antecedentes de investigación, Cavas (2017) sostiene que, en el campo funcional y laboral, la regularidad consagrada en la normatividad es la estabilidad en la vinculación

laboral pública, de tal forma que por razonables y excepcionales motivos se permite a la administración pública contratar personal temporal. Por otro lado, Melgar (2020) manifiesta que el Contratos administrativos de servicios, a pesar haberse modificado durante su vigencia, continúa violando derechos con relación a otros regímenes laborales, no por ser especial y temporal, deba ser diferente respecto del reconocimiento de derechos.

Del mismo modo, de los hallazgos encontrados en las corrientes doctrinarias, Bellota (2020) indica que, en seguimiento del marco normativo legal y constitucional, el personal no podría continuar en la condición de contratos temporales, y menos seguir vulnerando derechos y beneficios laborales. Por otro lado, respecto a lo descrito por Rojas (2021) indica que los contratos administrativos de servicios en la normativa peruana no contiene una modalidad de permanencia, sino que limita el plazo de vigencia de su contrato de trabajo. Dicha limitación conlleva a que los trabajadores consideren vulnerado su derecho al trabajo y a su estabilidad laboral.

Por lo tanto, de los hallazgos encontrados en los instrumentos de recolección de datos, antecedentes de investigación y corrientes doctrinarias, se demuestra el supuesto específico 2. Los contratos administrativos de servicios celebrados durante la vigencia del D. Leg. N° 1057 determina el derecho a la estabilidad laboral, toda vez que los entrevistados señalaron que dichos contratos estarían determinando el derecho a la estabilidad en un menor grado, pues por la extensión de la relación laboral de un contrato de régimen Contratos administrativos de servicios se tendría que ejecutar los principios de continuidad y de igualdad sin discriminación, por las razones expuestas a lo largo de la investigación, así como, los magistrados del Pleno del Tribunal Constitucional quienes que de conformidad al artículo 5 del D. Leg. N° 1057 modificado por la Ley N° 31131 declarado constitucional, los Contratos administrativos de servicios que se suscriban a partir del 10 de marzo del 2021 deben contar con las referidas condiciones para que sean de duración indeterminada, es decir realizar labores permanentes en actividad principal y haber ingresado por concurso de meritos; sin embargo, estos aspectos no se

deben dejar a criterio de la autoridad administrativa estatal, por cual debería regularse.

En concordancia en lo que precisan los investigadores Cavas (2017) y Melgar (2020) podemos agregar que los Contratos administrativos de servicios actualmente y pese a las modificaciones que se fueron produciendo durante su vigencia, se continua vulnerando y afectando los derechos laborales en comparación con otros regímenes laborales, finalmente, en esa misma línea de ideas los doctrinarios Bellota (2020) y Rojas (2021) señalan que los Contratos administrativos de servicios en el marco normativo peruano no establece una continuidad ni garantiza una permanencia en las funciones, sino que todo lo contrario, limita el plazo de vigencia a lo declarado en el contrato, dicha limitación estaría vulnerando el derecho a la estabilidad y la continuidad de labores por parte de los trabajadores.

V.- CONCLUSIONES

PRIMERA. Se concluye que constitucionalmente se determina el derecho a la estabilidad laboral de la contratación administrativa de servicios, empero a ello, merece ser regulado mediante la norma legal pertinente, pues conforme al estudio realizado a lo largo de la investigación hemos podido observar, que a pesar de la declaración constitucional en parte de Ley N° 31131, evidencia tener falencias y vacíos legales, generando que haya una afectación al derecho de estabilidad laboral pleno, como es el caso de trabajadores bajo dicho régimen laboral de Contratos administrativos de servicios que continúan laborando por más de 13 años en forma ininterrumpida; sin embargo no ingresaron por concurso, lo que no es de responsabilidad del trabajador, a quienes bajo el principio laboral constitucional de igualdad de oportunidades sin discriminación correspondería la aplicación de lo establecido en el marco legal de la Ley N° 24041 de estabilidad laboral del régimen laboral del sector público, consecuentemente es factible se determine sus contratos de duración indeterminados o indefinidos.

SEGUNDA. Se concluye que los contratos administrativos de servicios sustitutorios a los contratos de servicios no personales, si determinan el derecho a

la estabilidad laboral de los trabajadores, pues en nuestro país no se encuentra regulado de forma eficiente, ya que tal y como fue observado en la presente investigación, las modificaciones de los Contratos administrativos de servicios durante su vigencia no han generado que se protejan derechos laborales, sino todo lo contrario, continúan afectando derechos con relación a otros regímenes laborales, esto ha generado que en los Contratos administrativos de servicios sustitutorios a los contratos de servicios no personales siga manteniéndose una vulneración a derechos laborales fundamentales como el derecho a la estabilidad laboral, mas aun cuando la sustitución del contrato fue por mandato del D. Leg. N° 1057, por tanto, el requisito del concurso de meritos no debe ser exigible a ese grupo de trabajadores; sin embargo, muchos de los derechos laborales existentes, se han logrado mediante fallos constitucionales, como el presente caso, el derecho de estabilidad laboral, por consiguiente, el reconocimiento por la constitucionalización de los derechos laborales y no por la Ley.

TERCERA. Se concluye que los contratos administrativos de servicios celebrados durante la vigencia de la Ley N° 1057 determinan el derecho a la estabilidad laboral, dicha determinación se expresa en el artículo 5 del D. Leg. N° 1057, modificado por la Ley N° 31131, que señala la duración indeterminada de los Contratos administrativos de servicios a partir del 10 de marzo del 2021, siendo declarado constitucional en esa parte, y que a su vez los magistrados han expresado que para tal fin, debe realizarse labores permanente en actividad principal de la entidad pública y debe ingresarse por concurso de meritos, declarando que cada entidad debe determinar las labores de carácter permanente y las transitorias para el caso de contratos de tiempo determinado, lo cual consideramos que este aspecto no debe dejarse a criterio del empleador, por cuanto puede imperar un criterio subjetivo y determinar a nivel interno que ningún trabajo amerita que sea de carácter permanente, vulnerando de esta forma el derecho a la estabilidad del trabajador quien por no perder su trabajo, puede acceder a este contrato transitorio, razón por lo que deberá ser regulado por el Poder Ejecutivo.

VI.- RECOMENDACIONES

PRIMERA. Se recomienda, que el Poder ejecutivo por competencia por iniciativa legislativa proponga al Congreso de la República la aprobación de una Ley, disponiendo que los trabajadores bajo el régimen laboral de los Contratos administrativos de servicios que cuenten con más de un año consecutivo en labores de carácter permanente en cualquier entidad pública y que continúen laborando a la fecha, que no hayan ingresado por concurso no atribuible al trabajador, pasen a ser de carácter indeterminado o indefinido, en aplicación del principio constitucional de igualdad de oportunidades sin discriminación con relación a los otros regímenes laborales, conforme a lo establecido por la Ley N° 24041 de estabilidad laboral del sector público.

SEGUNDA. Se recomienda que, para garantizar una protección efectiva de los trabajadores sujetos al régimen laboral de los Contratos administrativos de servicios sustitutorios a los contratos de servicios no personales y continúen prestando servicios a la fecha y que fueron exonerados de concurso por mandato del D. Leg. N° 1057, mediante Decreto Supremo de la Presidencia de Ministros, por competencia, apruebe que los contratos de dichos trabajadores sean considerados de tiempo indeterminado o indefinido, que permita una protección a su derecho a la estabilidad laboral.

TERCERA. Se recomienda, que la Presidencia de Consejo de Ministros, por competencia, mediante Decreto Supremo, declare, regule y tipifique cuales deben ser consideradas como labores permanentes de actividades principales de entidad pública, para los contratos administrativos de duración indeterminado o indefinido, así como para los de duración determinado, de modo que el trabajador pueda tener conocimiento de la duración de su contrato y elegir entre un contrato de duración determinada o indeterminada; disponiéndose en dicha norma que la Autoridad del Servicio Civil deberá supervisar el cumplimiento y fiscalizar cualquier arbitrariedad que el empleador pueda ejecutar.

REFERENCIAS:

- Aguinaga, J.E. (2021). El contrato Administrativo de Servicios, los trabajadores de los hospitales y la eventual necesidad de establecer un tratamiento jurídico diferenciado. *Revista de Investigación de la Facultad de Derecho*. 10 (1). 1 – 13. <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/ius/article/view/605/1222?download=pdf>
- Almada. C.C. (2016) El resguardo al derecho al trabajo (digno) entre el garantismo y la transigencia. [tesis de doctorado, Universidad de Barcelona]. Repositorio Institucional. https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/400085/CCAL_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Almanza. J.E. (2021). Constitucionalización de los derechos laborales a través del desarrollo jurisprudencial en el caso de la estabilidad laboral y ocupacional reforzada. *Revista de Estudios SocioJurídicos*, 23 (1). 1 – 17. <https://revistas.urosario.edu.co/xml/733/73365628007/73365628007.pdf>.
- Bacilio. O.D. (2018). Los principios del derecho del trabajo y su vulneración por la asiduidad del CAS. [tesis de titulación, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38080/bacilio_a_o.pdf?sequence=1&isAllowed=y .
- Balestero. M.A. (2020). ¿Qué es el derecho a la estabilidad laboral tecnológica? *Scielo*, 1(21). 118-148. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S2393-61932020000100118&script=sci_abstract.
- Barreto. M.E. (2015). Relajación en estados de ansiedad y procrastinación en ingresantes a la facultad de ciencias sociales 2015. [tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4543/Barreto_em.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Bellota. H.I. (2020). Cumplimiento de normas que regulan la estabilidad laboral del personal del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano, Huánuco, 2020. [tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53129/Bellota_RHI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Busso. M., Longo. M.E., Pérez. P. (2014). La estabilidad-inestabilidad laboral de jóvenes argentinos desde una perspectiva interdisciplinaria y longitudinal. Cuadernos de Economía, 33 (63). 399 – 420.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-47722014000200005
- Catacora. P.A. (2016). El despido incausado y fraudulento laboral. Gestión en el Tercer Milenio, Rev. de Investigación de la Facultad. de Ciencias Administrativas, 19(18).77–84.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/13791/12224>.
- Cavas. F. (2017). El empleo temporal irregular en el sector público. Anales de derecho, 35 (2). 2 – 41.
<https://revistas.um.es/analesderecho/article/view/296931/224451>
- Cornejo. D.L. (2020). El despido arbitrario a raíz del Covid-19. Cuaderno jurídico y Politico, 6 (15). 42 – 55.
<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:dNMa3ze118IJ:https://portalderevistas.upoli.edu.ni/index.php/4-CuadernoJuridicoyPolitico/article/download/625/590/+&cd=11&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>.
- Crespo. L. (2021). Análisis la estabilidad laboral de los recién graduados de universidades ecuatorianas mediante mapa cognitivo difuso. Scielo, 17 (83). 122 – 127. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000600122
- Cubas. C.J. (2018). La protección contra el despido arbitrario como derecho de los trabajadores de dirección o de confianza en el régimen laboral de la

actividad privada a propósito del pronunciamiento del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional. [tesis de maestría, ESAN graduate school of Business]. Repositorio Institucional. https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1719/2019_MAFDC_17-1_01_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Domínguez. S.L. (2018). Estabilidad laboral y su influencia en el desempeño del trabajador en Latinoamérica: una revisión de la literatura científica de los últimos 10 años. [tesis de Bachillerato, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/27494/Dom%c3%adnguez%20Laura%20Stefany%20Liseth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Franco. D.K. (2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores tiempo parcial en el Perú. *Proquest*, 52 (1). 70 – 87. <https://www.proquest.com/docview/2348752999/5244B249759A42A2PQ/5?accountid=37408&forcedol=true>.

Figueredo. A.I., Leon. R.F., Martinez. M.M. (2019). Procedimiento para el procesamiento de información científica en la DPI de la carrera Ingeniería Forestal. *Scielo*, 75 (2019), 46 – 61. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1562-47302019000200005

González. E.X, Guzmán. R.L., Correa. J.E., Macías. B.C., Herrera. N. F. Análisis Jurídico de la Contratación indefinida como expectativa de estabilidad Laboral en el Ecuador. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y valores*. 1 (50). 1 – 12. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/151/438>

Guevara. O.S. (2016). Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua [tesis de titulación, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>.

- Herrera. J.I., Guevara. G.E., Munster. H. (2015). Los diseños y estrategias para los estudios cualitativos. Un acercamiento teórico-metodológico. Scielo, 17 (2). 120 – 134. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212015000200013.
- López-Arranz. A.H. (2017). La regresión de los derechos sociales de los trabajadores en España: hacia la pobreza laboral. Proquest, 33 (8). 352 – 362. <https://www.proquest.com/docview/1988381619/F3499D4240254299PQ/126?accountid=37408&forcedol=true>.
- Mamani. O, Apaza. E.E., Carranza R.F., Rodríguez F., Mejía. C. (2020). Inseguridad laboral en el empleo percibida ante el impacto del COVID-19: validación de un instrumento en trabajadores peruanos (LABOR-PE-COVID-19). Scielo, 29 (03). 184 – 193. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000300002
- Melgar. K.M., Paredes. J.K. (2020). El contrato administrativo de servicios y la afectación del derecho a la igualdad de los trabajadores dentro del sector público, 2019. [tesis de titulación, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58049/Melgar_AKM-Paredes_TJK-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y .
- Mercedes. G.S. (2020). Elaboración y pertinencia de la matriz de consistencia cualitativa para las investigaciones en ciencias sociales. Scielo, 12 (2), 397 – 417. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-09592020000200397.
- Meza. P.L. (2018). La contratación a plazo indeterminado frente al Contrato Administrativo de Servicios-CAS en la Red de Salud de Chachapoyas, 2020. [tesis de titulación, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69496/Meza_PL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Moscoso. G.A. (2019). La justiciabilidad directa de los derechos laborales en la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Dikaion*, 28 (2). 285 – 403. <https://dikaion.unisabana.edu.co/index.php/dikaion/article/view/9764>.
- Ortega. J.M. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Scielo*, 8 (2). 155 – 156-. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2072-92942017000200008#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20b%C3%A1sica%2C%20pura%2C%20te%C3%B3rica,contrastarlos%20con%20ning%C3%BAn%20aspecto%20pr%C3%A1ctico.
- Ortiz. E.S., Realpe. G.O. (2020). Manifestaciones actuales del derecho al trabajo en Colombia. *Proquest*, 19 (1). 1 – 18. <https://www.proquest.com/docview/2465887107/fulltextPDF/4C1C2CD3C7F34168PQ/1?accountid=37408&forcedol=true>.
- Palomino. N. D. (2021). Análisis constitucional de la eliminación del régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la administración pública. *Revista de Derecho Público Económico*, 1 (1). 129 – 145. <https://journals.continental.edu.pe/index.php/derechopublicoeconomico/article/view/744/696>.
- Piza. N.D. (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. *Scielo*, 15 (70), 455 – 459. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500455
- Reyes. S.N. (2017). La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el ministerio de salud pública [tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6155/1/T2585-MDTH-Reyes-La%20influencia.pdf>.
- Rojas. I. (2021). La indemnización por término de contrato de trabajo: instrumento de protección ante el despido. *Revista Ius et Praxis*, 20 (1). 91 – 122. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/iusetp/v20n1/art05.pdf>.

- Rojas. Y.S. (2021). Contratación de obreros municipales de Chachapoyas (Amazonas, Perú) y sus derechos laborales. *Scielo*, 24 (1). 206 – 233.
http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S2393-61932021000200216&script=sci_arttext.
- Rosales C.A. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral, Machala, Ecuador. *Scielo*, 11 (4). 106 – 117.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400106
- Sánchez. I.A. (2016). El diseño metodológico de las investigaciones evaluativas relacionadas con la calidad en salud. *Scielo*, 20 (4). 544 – 552.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192016000400015.
- Sarango. J.V. (2018). El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Necesidad de reformulación. *Scielo*, 10 (2). 181 – 186. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200181.
- Serrano. K.A. (2018). El predominio de los principios motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS en la Municipalidad distrital de Carabayllo. [tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4841/Serrano_mk.pdf?sequence=3&isAllowed=y .
- Suarez. M.F. (2019). Consideraciones sobre el despido injustificado en Argentina y España. *Revista Gaceta Laboral*, 25 (3). 185 – 195.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/gaceta/article/view/33690/35470>
- Troncoso. C.A., Amaya. A. M. (2017). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Scielo*, 65 (2), 329 – 331.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rfmun/v65n2/0120-0011-rfmun-65-02-329.pdf>.
- Ugarte. K.R. (2018). La responsabilidad internacional del estado peruano por violación de obligaciones de protección de derechos humanos: Un estudio

sobre las sentencias dictadas contra el Estado del Perú por la Corte Interamericana de Derechos Humanos y su cumplimiento por el Estado Parte. [tesis de doctorado, Universidad Carlos III de Madrid]. Repositorio Institucional. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r38082.pdf>.

Vasconcelos S.M. (2021). Rigor científico y ciencia abierta: desafíos éticos y metodológicos en la investigación cualitativa [online]. Scielo en Perspectiva. <https://blog.scielo.org/es/2021/02/05/rigor-cientifico-y-ciencia-abierta-desafios-eticos-y-metodologicos-en-la-investigacion-cualitativa/>.

Zavala. L.J. (2018). ¿La regla de derecho debe prevalecer sobre el principio jurídico laboral? análisis del Contrato Administrativo de Servicios. *Vox Juris*, 36 (2) .171- 201. <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/VJ/article/viewFile/1314/pdf14>.

ANEXOS

ANEXO N° 1: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

TITULO: LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS Y EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL, PERÚ, 2022”

PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	CATEGORIAS	CONCEPTUALIZACIÓN	SUBCATEGORIAS	FUENTES	TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS
<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo la contratación administrativa de servicios determina el derecho a la estabilidad laboral, Perú, 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>- ¿De qué manera los</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Analizar si la contratación administrativa de servicios determina el derecho a la estabilidad laboral, Perú, 2022</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>- Analizar si los contratos</p>	<p>Contrato Administrativo de servicios</p>	<p>Los contratos CAS en su transitoriedad reconocen sus falencias y desigualdades como régimen laboral con relación a los otros regímenes laborales.</p>	<p>- Contratos Administrativos de Servicios sustitutorios a los Contratos de Servicios Personales.</p> <p>- Contratos Administrativos de Servicios Celebrados durante la Vigencia del Decreto Legislativo</p>	<p>Revistas indexadas</p> <p>Artículos científicos</p> <p>Trabajos de investigación</p>	<p>TECNICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entrevista - Análisis documental. <p>INSTRUMENTOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Guía de entrevista - Guía de análisis documental.

<p>contratos administrativos de servicios sustitutorios a los contratos de servicios personales no determinan el derecho a la estabilidad laboral, Perú, 2022?,</p> <p>- ¿De qué manera los contratos administrativos de servicios celebrados durante la vigencia del Decreto Legislativo N° 1057 determina el derecho a la estabilidad laboral, Perú, 2022?</p>	<p>administrativos de servicios sustitutorios a los contratos de servicios personales no determinan el derecho a la estabilidad laboral.</p> <p>- Analizar los contratos administrativos de servicios celebrados durante la vigencia del Decreto Legislativo N° 1057 determina el derecho a la estabilidad laboral.</p>	<p>Derecho a la estabilidad laboral.</p>	<p>Es un derecho que es aplicado a todos los trabajadores a permanecer en un respectivo puesto de trabajo, nuestra normativa garantiza la protección a la estabilidad dentro del trabajo y determina mecanismos que contribuyan a frenar el despido arbitrario e injustificado.</p>	<p>N° 1057.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Derecho al trabajo - Adecuada protección contra el despido arbitrario 	<p>Legislación nacional relacionada al derecho al trabajo</p>	
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------	--

ANEXO N° 2

INSTRUMENTOS



FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "La Contracción administrativa de servicios y el derecho a la estabilidad laboral, Perú, 2022"

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico:

Institución:

Objetivo general

Analizar si la contratación administrativa de servicios determina el derecho a la estabilidad laboral, Perú, 2022

1.- De acuerdo a su experiencia diga Ud., ¿cómo la contratación administrativa de servicios determina el derecho a la estabilidad laboral en el Perú?

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

2.- En su opinión, ¿cómo considera que el marco normativo peruano protege los derechos laborales de los trabajadores sujetos a la contratación administrativa de servicios?

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

3.- Diga Ud, ¿de qué manera considera que se encuentra vulnerado el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores sujetos a la contratación



administrativa de servicios?

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

Objetivo específico 1

Analizar si los contratos administrativos de servicios sustitutorios a los contratos de servicios no personales determinan el derecho a la estabilidad laboral

4.- En su opinión, ¿de qué manera los contratos administrativos de servicios sustitutorios a los contratos de servicios no personales determinan el derecho a la estabilidad laboral en el Perú?

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

5.- De acuerdo a su experiencia, ¿en qué forma considera que los contratos administrativos de servicios sustitutorios a los contratos de servicios no personales desnaturalizan la contratación en favor de la estabilidad laboral?

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

6.- En su opinión, ¿cómo considera que el derecho al trabajo se relaciona con el derecho a la estabilidad laboral en los contratos administrativos de servicios?

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



Objetivo específico 2

Analizar si los contratos administrativos de servicios celebrados durante la vigencia del D. Leg. N° 1057 determina el derecho a la estabilidad laboral

7.- De acuerdo a su experiencia, ¿de qué manera los contratos administrativos de servicios celebrados durante la vigencia del D. Leg. N° 1057 determina el derecho a la estabilidad laboral en el Perú?

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

8.- En su opinión, ¿como la continuidad laboral en los contratos administrativos de servicios celebrados durante la vigencia del D. Leg. N° 1057 adquiere el derecho a la estabilidad laboral?

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

9.- De acuerdo a su experiencia, ¿considera que existe adecuada protección contra el despido arbitrario en los contratos administrativos de servicios?

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

Arequipa, 11 de abril del 2022.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: "La Contratación administrativa de servicios y el derecho a la estabilidad laboral, Perú, 2022"

Objetivo General: Analizar si la contratación administrativa de servicios determina el derecho a la estabilidad laboral, Perú, 2022

Autor (a): Charagua Zevallos, Claudio Enrique.

Fecha: 14 de abril de 2022

FUENTE DOCUMENTAL	STC N° 04664-2012-PA/TC Sexta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima Materia: Reposición de cargo de CAS Demandante: Ricardo Cubillas Ruiz Demandado: Sentencia de fojas 251
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	Que, en esa perspectiva, respecto a la problemática que versa la contratación del trabajador, se solicita su reposición en el cargo de técnico en mantenimiento con la categoría ST, nivel remunerativo 4 del Grupo Funcional de Ingeniería y Mantenimiento, sosteniendo que ha sido despedido de forma incausado, pues a pesar de que tenía un contrato de trabajo de duración indeterminada no se expresó causa justa de despido. Del mismo modo se desprende que el accionante realizó labores del 1 de noviembre de 2003 hasta el 30 de noviembre de 2006, bajo un contrato de trabajo a plazo fijo (operario de limpieza), asignado al área de mantenimiento; y del 1 de setiembre de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2010, bajo el régimen especial de contrato administrativo de servicios (CAS). Del mismo modo se describe que del 1 de enero al 31 de agosto de 2011, en calidad de personal contratado a plazo indeterminado en el Servicio Parlamentario sujeto al régimen laboral



	<p>privado normado por el Decreto Legislativo N° 728. Por lo que se advierte que el demandante prestó servicios de forma interrumpida.</p>
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p>Surge la interrogante respecto a los derechos laborales del trabajador en la época en que se encontraba laborando bajo un CAS, ya que fue realizada de forma interrumpida y versando varias fechas de contratación, por lo que podemos indicar que las consecuencias de trabajar después de la fecha de vencimiento del plazo del contrato administrativo de servicios no se encontraban previstas en el Decreto Legislativo N° 1057, ni en el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM. Se estaba, entonces, ante una laguna normativa, de esta forma se considera que el contrato administrativo de servicios se prorroga en forma automática si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su último contrato administrativo. Este hecho no estaría generando que el contrato administrativo de servicios se convierta en un contrato de duración indeterminada, debido a que el artículo 5 del Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM prescribe que la "duración del contrato no puede ser mayor al periodo que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación".</p>
CONCLUSIÓN	<p>Se establece como conclusión y luego de haber analizado todo el caso en particular, que resulta importante poder declarar de forma efectiva y con fundamento constitucional la existencia de una vulneración de derechos laborales y a la protección adecuada contra el despido arbitrario.</p>

Título: "La Contratación administrativa de servicios y el derecho a la estabilidad laboral, Perú, 2022"

Objetivo Específico I: Analizar si los contratos administrativos de servicios sustitutorios a los contratos de servicios no personales determinan el derecho a la estabilidad laboral.

Autor (a): Charagua Zevallos, Claudio Enrique.

Fecha: 14 de abril de 2022

FUENTE DOCUMENTAL	STC N° 05517-2016-PA/TC Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huaura Materia: Reposición de cargo de CAS Demandante: DickyRainer Sandoval Benavente Demandado: Resolución de fojas 586
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	Que, en esa perspectiva, respecto a la problemática que versa sobre el derecho a la estabilidad laboral, se solicitó la reposición en el cargo de obrero de serenazgo pues, señala que inicialmente laboró sin contrato, luego sujeto a contratos administrativos de servicios (CAS) y, posteriormente, mediante Resolución de Alcaldía 183-2014-AL/MDP, de dio la incorporación al régimen privado a plazo indeterminado. Empero fue despedido, por lo que al no expresarse causa relacionada a su conducta o capacidad laboral resulta vulnerándose sus derechos constitucionales al trabajo, al debido proceso y a la protección adecuada contra el despido arbitrario.



ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p>Surge la interrogante respecto al derecho a la estabilidad laboral del trabajador en el periodo en que cumplía sus funciones de servicio bajo un CAS, pues tal y como se describió a lo largo de la sentencia, se puede colegir que con los contratos administrativos de servicios el demandante ha establecido una relación laboral a plazo determinado, el cual debía culminar al vencer el plazo establecido en su contrato administrativo de servicio. Aunado a ello debemos de indicar que el CAS se proroga en forma automática si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su último contrato administrativo, lo cual se pudo observar ya que el demandante continuo con brindar sus servicios aun cuando su contrato ya se encontraba vencido. Por lo que si bien no podemos decir que en el presente caso se estaría generando que el contrato administrativo de servicios se convierta en un contrato de duración indeterminada, si hubo una vulneración de derechos laborales de forma abrupta vulnerar el derecho a la estabilidad laboral del demandante.</p>
CONCLUSIÓN	<p>Se establece como conclusión y luego de haber analizado el caso en particular que versa sobre los CAS y el derecho a la estabilidad laboral del trabajador, que se cometió una falta administrativa contractual al continuar laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en el contrato administrativo de servicios. Por esta razón se entiende que con la continuación de los servicios se estaría efectuando una continuación del CAS, empero con la comunicación abrupta del despido, se estaría vulnerando el derecho a la estabilidad del trabajador.</p>



Título: "La Contratación administrativa de servicios y el derecho a la estabilidad laboral, Perú, 2022"

Objetivo Específico 2: Analizar si los contratos administrativos de servicios celebrados durante la vigencia del D. Leg. N° 1057 determina el derecho a la estabilidad laboral.

Autor (a): Charagua Zevallos, Claudio Enrique.

Fecha: 24 de abril de 2022

FUENTE DOCUMENTAL	STC N.º 03322-2019-PA/TC Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Cusco Materia: Reposición de cargo de CAS Demandante: VastyCcorahua Mar Demandado: Municipalidad Distrital de San Jerónimo,
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	Que, en esa perspectiva, respecto a la problemática que versa sobre los contratos administrativos de servicios durante la vigencia de la Ley N° 1057 y el derecho a la estabilidad podemos exponer que, el demandante solicita que se ejecute su reposición laboral como asistente administrativo – secretaria de la división de limpieza pública de la emplazada, ya que describe que ella laboró mediante contratos de locación de servicios, y luego fue derivada como contrato administrativo de servicios (CAS), desde el año 2015 hasta diciembre de 2017. Así mismo expresa que la razón del despido que resulta nulo se encontró ejecutada a raíz de un envío de carta en el cual se indicaba que iban a cesarla en sus funciones bajo el argumento de que su contrato concluía en diciembre de ese año. La demandante alego que se utilizó el término del plazo del contrato CAS para encubrir un despido



	<p>discriminatorio ya que ella se encuentra embarazada. Del mismo modo, asevera que se han vulnerado sus derechos constitucionales al trabajo y a la igualdad y no discriminación por razón de sexo</p>
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p>De esta forma surge la interrogante respecto al derecho a la estabilidad laboral de la demandante que se encontraba bajo modalidad de CAS de conformidad con la Ley N° 1057, en la época en que se encontraba laborando bajo un CAS, pues tal y como se describió a lo largo de la sentencia, se puede colegir que los artículos 2, inciso 2, y 4 nuestra Carta Magna, ha dejado tipificada la tutela reforzada que proporciona el Estado en favor de las mujeres gestantes en el ámbito laboral, la cual, entre diversos aspectos, exige brindarles estabilidad y seguridad laboral durante el periodo de gestación y lactancia; garantía que se extiende a toda trabajadora del sector público o del sector privado que se encuentre en tal situación, independientemente del régimen laboral al que pertenezca, pues nuestra Carta Magna, en tanto norma suprema del Estado, irradia sus efectos normativos a todos los espacios de interacción laboral.</p>
CONCLUSIÓN	<p>De esta forma concluimos que, luego de haber analizado el caso en particular que versa sobre los CAS durante la vigencia de la Ley N° 1057 y el derecho a la estabilidad laboral del trabajador, se observa que no se adoptaron las acciones necesarias para garantizar una protección al derecho al trabajo y el derecho a la estabilidad de la demandante, generando así una situación de discriminación, al optar continuar con su decisión de no renovar el contrato laboral de la demandante por el solo hecho de encontrarse embarazada, siendo de esta forma vulnerados sus derechos laborales por el CAS durante la vigencia del D. Leg. N° 1057.</p>

ANEXO N° 3

FICHAS DE VALIDACION



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Vargas Huamán Esaú
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente y experto en investigación de la Universidad César Vallejo
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autor de Instrumento: Charagua Zevallos, Claudio Enrique

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	Está formulado con lenguaje comprensible.													X	
2. OBJETIVIDAD	Está 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. SOBRIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X		
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.													X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													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
NO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

94 %

Lima, 30 de marzo del 2022.

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
VARGAS HUAMÁN ESAÚ
DNI No 31042328 Telf: 969413453

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Dr. Calla Collana, Godofredo Jorge
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente y experto en investigación de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 1.4. Autor de Instrumento: Charagua Zevallos, Claudio Enrique

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	Está formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Está 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	Está adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												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
NO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

96 %

Lima, 31 de marzo del 2022.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No 25413288 Telf: 950909320



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: Dr. Santisteban Llontop, Pedro

1.2. Cargo e institución donde labora: Docente y experto en investigación de la Universidad César Vallejo

1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista

1.4. Autor de Instrumento: Charagua Zevallos, Claudio Enrique

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	Está formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Está 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	Está adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												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
NO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 31 de marzo del 2022.

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 Nombres: PEDRO SANTISTEBAN LLONTOP
 DNI No: 09803311 Telf.: 983278657

ANEXO 4

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR




Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, Claudio Enrique Charagua Zevallos, egresado del Taller de Tesis para Titulación del Programa de Investigación Formativa de la Universidad César Vallejo – Lima Norte, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Tesis titulado: **"La contratación administrativa de servicios y el derecho a la estabilidad laboral, Perú, 2022"**, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Arequipa, 02 de junio del 2022

Charagua Zevallos, Claudio Enrique	
DNI: 06118807	
ORCID: 0000-0003-3555-7039	

ANEXO 5

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Esaú Vargas Huamán, docente de la Facultad de Derecho y Humanidades, Escuela Profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo - Filial Lima, asesor del Trabajo de la Tesis titulada: "La contratación administrativa de servicios y el derecho a la estabilidad laboral, Perú, 2022" del autor Claudio Enrique Charagua Zevallos, constato que la investigación tiene un índice de similitud de % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Lima, 06 de junio del 2022.

Apellidos y Nombres del Asesor: Mag. Vargas Huamán, Esaú	
DNI: 31042328	Firma: 
ORCID: 0000-0002-8591-9663	

ANEXO 6

AUTORIZACION DE PUBLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL

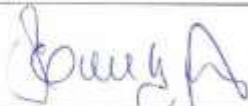


Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, Claudio Enrique Charagua Zevallos, identificado con DNI N° 06118807, egresado del Taller de Tesis para Titulación del Programa de Investigación Formativa de la Universidad César Vallejo – Lima Norte, autorizo la divulgación y comunicación pública de mi Tesis: "La contratación administrativa de servicios y el derecho a la estabilidad laboral, Perú, 2022".

En el Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto legislativo N° 822, Ley sobre Derecho de Autor

Arequipa, 10 de junio del 2022

Charagua Zevallos, Claudio Enrique	
DNI: 06118807	
ORCID: 0000-0003-3555-7039	

