



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Análisis del contrato administrativo de servicios y los derechos laborales de los trabajadores del INDECOPI, San Borja, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORAS:

Lermo Santana, Rosario Pamela (orcid.org/0000-0003-0402-8783)

Santos Huertas, Giuliana Alejandrina (orcid.org/0000-0001-5712-1186)

ASESOR:

Mag. Vargas Huaman, Esau (orcid.org/0000-0002-9591-9663)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo se lo dedico a toda mi familia, quienes me apoyaron y me enseñaron los principios, valores y sobre todo a afrontar las dificultades que se me presente.

Agradecimiento

A Dios, mi familia y a todas las personas que fueron partícipes de este proceso; gracias por el apoyo incondicional brindado.

Índice de contenidos

Dedicatoria .	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen .	vi
Abstract .	vii
I. INTRODUCCIÓN .	01
II. MARCO TEÓRICO .	03
III. METODOLOGÍA .	10
3. 1. Tipo y diseño de investigación .	10
3. 2. Categorización, Subcategorización y Matriz de Categorización .	10
3. 3. Escenario de Estudio .	12
3. 4. Participantes-----	12
3. 5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .	13
3. 6. Procedimiento .	13
3. 7. Rigor Científico .	13
3. 8. Método de Análisis de Datos .	14
3. 9. Aspectos Éticos .	14
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .	16
V. CONCLUSIONES .	28
VI. RECOMENDACIONES-----	30
REFERENCIAS .	31
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Categorías y subcategorías</i>	11
Tabla 2: <i>Categorización de sujetos</i>	12
Tabla 3: <i>Validación del instrumento de recolección de datos</i>	14

RESUMEN

En la presente tesis tiene como objetivo general, analizar como el contrato administrativo de servicios incide en los derechos laborales de los trabajadores del INDECOPI; nuestro tipo de investigación es básica, con nivel descriptivo y el enfoque de investigación es cualitativa; asimismo se utilizaron los instrumentos de recolección de datos que responde a la guía de entrevista y la guía de análisis documental.

Para la obtención de los datos, se utilizó revistas indexadas nacionales como internacionales de autores especialistas en materia laboral; además, de otras fuentes de información que se relacionan al presente trabajo de investigación, como son tesis, normas jurídicas. Como resultado nos dio que efectivamente los contratos CAS causan vulneración a los derechos laborales. Siendo que, a diferencia de los otros regímenes laborales, el mencionado carece de ciertos beneficios como la gratificación o asignación familiar. Causando la desigualdad entre trabajadores de una misma entidad pública, a pesar de desarrollar las mismas actividades laborales. Por consiguiente, se ha logrado determinar que, el contrato CAS al no consignar como un beneficio la gratificación, se estaría afectando el principio de igualdad de derechos laborales; asimismo, la no existencia de la asignación familiar estaría vulnerando el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales.

Palabras clave: CAS, regímenes laborales, gratificaciones, asignación familiar

ABSTRACT

The general objective of this literature review article is to determine how the administrative service contract affects the violation of labor rights of the workers in INDECOPÍ; our type of research is basic, with a descriptive level and the research approach is qualitative; where the data collection instruments that responded to the interview guide and the documentary analysis guide were used.

In order to obtain the data, we used national and international indexed journals of authors specialized in labor matters, as well as other sources of information related to this literature review article, such as theses and legal norms. As a result, we found that CAS contracts do indeed cause a violation of labor rights. Being that, unlike the other labor regimes, the mentioned one lacks certain benefits such as bonus or family allowance. This causes inequality between workers of the same public entity, despite the fact that they perform the same work activities. Consequently, it has been determined that the CAS contract, by not including the bonus as a benefit, would be affecting the principle of equality of labor rights; likewise, the non-existence of the family allowance would be violating the principle of unwaivability of labor rights.

Keywords: CAS, labor regimes, bonuses, family allowan

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada el análisis del contrato administrativo de servicios y los derechos laborales de los trabajadores del INDECOPI, San Borja, 2022 tiene como realidad problemática los derechos vulnerados en torno a trabajadores contratados bajo este régimen - CAS. Esta forma especial de contratación realizada por el Estado se incorpora a nuestro ordenamiento a través del D.L 1057; para poder llevar a cabo una contratación entre personas naturales y el sector público. La mencionada situación ha generado una gran desigualdad entre los trabajadores; además, es necesario precisar que en la legislación del Estado se realizan numerosas contrataciones. Tal como, este régimen especial CAS, el cual muestra cierta discriminación ya que, dicho régimen a diferencia del D.L 728 régimen laboral privado y D.L 276 régimen laboral público, presenta menos beneficios a sus trabajadores así como menos derechos laborales.

En nuestro país, se observa que este régimen especial denominado contrato administrativo de servicios-CAS genera desigualdad entre los trabajadores, generando vulneración a los derechos laborales como: gratificaciones, CTS, asignación familiar, entre otros beneficios. El cual será estudiado en el presente trabajo, ya que esta situación genera un impacto negativo a las personas que están sujetas a este régimen especial.

Por lo anteriormente mencionado en los párrafos de la presente investigación, expresamos como *problema general*, la siguiente interrogante: ¿cómo el contrato administrativo de servicios incide en los derechos laborales de los trabajadores del INDECOPI?; como problema específico 1: ¿de qué manera la inexistencia de la gratificación en el contrato administrativo de servicios transgrede el principio de igualdad de derechos laborales?; y como problema específico 2: ¿de qué manera la inexistencia de la asignación familiar en el contrato administrativo de servicios transgrede el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales?

Así también, tenemos como justificación de esta investigación, se realizará dentro del enfoque teórico en el cual se analizará los conceptos del régimen

especial CAS, el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, como gratificación, y asignación familiar; el enfoque práctico se da porque, existe la necesidad de investigar el régimen CAS y conocer su incidencia en los derechos laborales de los trabajadores, quienes no cuentan con gratificación y su asignación familiar transgrede este principio. Desde un enfoque metodológico, la investigación es importante porque al usar normas que conlleva a los objetivos planteados dentro de la presente investigación, utiliza materiales como tesis internacionales y nacionales entre jurisprudencia y otros medios que sirvió para contribuir con los objetivos del presente trabajo.

Esta investigación, se plantea el *objetivo general*: analizar cómo el contrato administrativo de servicios incide en los derechos laborales de los trabajadores del INDECOPI, y como objetivo específico 1: determinar de qué manera la inexistencia de la gratificación en el contrato administrativo de servicios transgrede el principio de igualdad de derechos laborales; y como objetivo específico 2: identificar de qué manera la inexistencia de la asignación familiar en el contrato administrativo de servicios transgrede el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales.

En cuanto al supuesto general se tiene: el contrato administrativo de servicios incide en los derechos laborales debido a la discriminación por parte del régimen laboral establecido en el Estado peruano y su marco jurídico, debido a la discriminación por parte del régimen laboral establecido en el estado peruano y su marco jurídico; como supuesto específico 1: la inexistencia de la gratificación en el contrato administrativo de servicio trasgrede el principio de igualdad de derechos laborales puesto que, los trabajadores que se ubican en este régimen especial CAS no tienen los mismos beneficios laborales que los otros regímenes existentes; y como supuesto específico 2: la inexistencia de la asignación familiar en el contrato administrativo de servicio trasgrede el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales por parte de los trabajadores sujetos al régimen especial -CAS no cuenta con la asignación familiar correspondiente.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de este capítulo, se plasmó trabajos previos, teorías, enfoques conceptuales y la doctrina la cual, es relevante dentro de la investigación, por esta razón es sumamente importante analizar las investigaciones previas con las cuales se tendrá un concepto referente respecto al trabajo, así también se va amplificar la información sobre la problemática a estudiar en base a la trasgresión de los derechos laborales, dentro del mencionado contrato - CAS.

Consecuentemente, encontramos antecedentes: tanto nacional como internacional; el ámbito internacional, está Roy (2017) Universidad Landívar de Guatemala con su estudio comparativo en la regulación del régimen especial del trabajo, en la Legislación laboral de Francia, Guatemala y España optando el título de Licenciado de ciencias sociales, que tiene como su objetivo general, dar a conocer las distinciones y semejanzas que se presentan entre las normativas de carácter laboral de Guatemala, Francia y España, con un tipo de enfoque cualitativo y de nivel descriptivo. Concluyendo, el sistema crea un nexo entre el patrón y sus empleados; quienes deben tener un ambiente formidable y cumplir con la ley, existen reglas especiales, que se aplican estrictamente sólo aquellas relaciones laborales que constituyen un régimen especial.

Por otra parte, Ariza (2019), en su tesis de formas de quebrantamiento de los derechos laborales, en Colombia efectos generales previsibles en la economía, de la Universidad Católica de Colombia para el título de bachiller, la cual tiene el objetivo general, determinar las principales formas en la cual se vulneran derechos laborales, de un trabajador colombiano, y tomarlo en relación con los efectos negativos que se presentan, con un enfoque inductivo. Concluyendo que los derechos laborales juegan un papel muy influyente en la vida económica de todo ciudadano, existe un sentido de protección para quienes dedican su trabajo, en la asistencia de servicios y la elaboración de bienes sin verse afectados por los atropellos que se dan dentro de estas condiciones sociales imperantes. Los sistemas económicos se dan en cada país y se integran a cadenas productivas globales donde son económicamente eficientes.

Además, Muñoz y Fuentes (2017) en la Universidad Campus los Ángeles de Concepción con su tesis para optar el título de contador titulado, "diferencias entre los beneficios laborales del sector público versus el sector privado". Tiene el objetivo general estudiar los diversos beneficios no monetarios y monetarios que se le dispone al trabajador en Chile ya sea, que formen parte del sector privado o público. Concluyendo que los funcionarios del sector público al año obtienen unos reajustes favorables en sus sueldos, aguinaldos y demás recompensa de dinero; por el contrario en el sector privado sólo aquellos con un sueldo mínimo mensual obtienen el reajuste favorable realizado en los meses de julio y diciembre, y siempre que el empleador tenga el deseo de brindar.

De igual forma, Bobadilla (2007), en su tesis "prestaciones familiares: análisis constitucional, legal y jurisprudencial" por la Universidad de Chile, tiene como objetivo general estudiar los elementos de seguridad social, así también, las prestaciones familiares en legislación chilena. Llegando a la conclusión de que la asignación familiar es un beneficio el cual consta por una suma de dinero que es complementaria del salario que recibe cada trabajador y que se paga por la carga familiar reconocida que tenga este y es autorizada por la legislación vigente; los beneficiarios son los trabajadores tanto del sector privado como público.

Finalmente, Barreiro (2015) de España, mediante su tesis "la contratación laboral, temporal, causal análisis y perspectiva" para su doctorado en la Universidad de Valencia, el objetivo principal es proponer alternativas del tipo de contrato temporal que reorienta prevalecer el derecho de la estabilidad laboral proponiendo implementar las ETT (empresas de trabajo temporal). La metodología es cualitativa de diseño metodológico y descriptivo. Finalmente concluyó que el contrato laboral presenta un equilibrio laboral para los trabajadores ya que están sujetos por el régimen que se presentan en los contratos temporales.

Por otro lado, en el ámbito nacional, tenemos a Condezo (2012), con su estudio "quebrantamiento de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios" por la universidad privada Norbert Wiener para abogado, con el objetivo principal, limitar si la supresión del nuestro marco legal en base al contrato - CAS garantiza o no el empleo de los

trabajadores y genera el equilibrio laboral en el ambiente público, con el enfoque cualitativo. Concluyendo que el sistema CAS, a los trabajadores se les otorgó derechos bajo este sistema y servicios no personales, pero no se les garantizaron derechos laborales o prestaciones sociales similares.

En adición a esto, está Chihuan (2019), con su tesis para abogado “el principio de irrenunciabilidad con el cobro de beneficios sociales en municipalidad distrital de Acoria - 2018” Universidad Nacional Huancavelica, establece su objetivo general, donde define la relación que existe en medio del principio irrenunciabilidad y los beneficios sociales en la municipalidad distrital Acoria, con el tipo de enfoque relacional. Llegando a la conclusión que le corresponden al trabajador sus beneficios sociales ya que, estos son irrenunciables el cual está protegido por la Constitución peruana en su inciso dos del artículo 26 de este. Es el resultado del establecimiento de un nexo laboral entre el trabajador y su empleador. Por esto, se entiende que los derechos de los trabajadores no pueden ser sustraídos y no pueden ser escogidos para los patrones en la medida en que pasar a ser obligatorios y exigidos por la ley.

Además, Acuña (2018), con su tesis para abogado “convencionalización de la contratación administrativa de servicios” de la Pontificia Universidad Católica del Perú, teniendo como objetivo general, convencionalizar el derecho laboral público y sobre todo el contrato CAS, sugiere unión de los derechos laborales si resulta factible. Concluyendo que la mayor cifra de trabajadores que tienen relación laboral con el Estado es mediante la forma de contrato administrativo de servicios ocupa un 40%, modo que, se debería aprobar que el CAS se trasladen al 728, régimen laboral con el fin, de que los trabajadores gocen de las gratificaciones; debido a que actualmente perciben un aguinaldo que, es un monto fijado por la ley de presupuestos.

Por otro lado, Ríos (2011), para el título de doctor por la Universidad de San Martín de Porres con su tesis "la inconstitucionalidad de los contrato administrativo de servicios - CAS", cuyo objetivo es revelar si es anticonstitucional el contrato administrativo de servicios. Concluyendo que, la asignación familiar, es un derecho sólo del trabajador del régimen laboral privado y que dicha noción tiene la intención, de asistir a los hijos menores de edad en el sustento así también, ayudar en los estudios superiores de éste.

Por otra parte tenemos a Céspedes (2019), por la universidad nacional Federico Villarreal con su Tesis para el título de, doctora “la vulneración de los derechos laborales dentro del régimen especial de contratación administrativa de servicios - CAS en la corte superior de Lima-Norte 2017”, teniendo el objetivo general limitar la trasgresión del derecho laboral, en el régimen CAS - Lima Norte, con un enfoque descriptivo, transversal o transaccional. Llegando a la conclusión sobre el nivel de la vulneración que se da en los derechos laborales del régimen CAS de Lima norte de la corte superior es elevado con un porcentaje mayor al 81% de aprobación por parte de sus trabajadores en el cual se evidencia que está alta cifra afirma que si se vulneran los derechos.

En esta línea, se desarrollarán las teorías relativas, tenemos en primer lugar como primera categoría, tenemos al contrato administrativo de servicios, “donde el contrato es todo acuerdo de dos personas a más teniendo por objeto un interés jurídico en común. Tiene como finalidad, crear, regular, modificar o extinguir vínculos forzosos y esto es un suceso plurilateral jurídico”. (Blancas, 2011). Por eso decimos, es un contrato de trabajo donde existe un pacto entre un trabajador y el empleador donde el empleado se responsabiliza a prestar servicio bajo la supervisión del empleador, quien debe pagar una compensación por el servicio recibido. Dicho contrato CAS, es contractual dentro la gestión pública en nuestro país, y se comprende mediante la asociación de una persona natural con un ente público la cual, presta su servicio de manera personal, y por esto recibe un pago. Además de regirse por normas del derecho público y estas se rigen únicamente bajo las obligaciones y los beneficios que se establecen en el D. Leg. N° 1057 y su reglamento D.S. N° 075-2008-PCM.

Para Servir (2012), “el ámbito de empleo de una norma, el Decreto Legislativo N° 1057 refiere que las entidades públicas que quieran contratar a un trabajador para prestar sus servicios bajo su dirección o subordinación”. En este sentido, se afirma la existencia de un contrato de servicio administrativo donde se refleja a un empleador y un trabajador siendo este último, quien realiza un servicio por el cual, es remunerado y depende del empleador, los cuales, al formar esta relación, son elementos del contrato de trabajo, y por lo tanto los trabajadores cuentan con sus derechos y también con sus beneficios como trabajadores.

Continuando con nuestra investigación, la gratificación, para Torres (2004), conceptualiza la gratificación de los beneficios económicos otorgados al trabajador por su empleador por alguna festividad o acontecimiento especial. Entonces entiendo que la bonificación vendrá dos veces en el mismo año y ambas deben ser equivalentes al salario mensual con los periodos de cálculo de la Bonificación también dependen del semestre para cada persona, es decir un día festivo, una de ellas fiestas patrias y Navidad.

Asimismo, Torres (2004) nos dice, “que los beneficios sociales son aquellos ingresos que debe percibir el trabajador por el motivo de las labores prestadas a favor de su empleador”. Por lo tanto, se entiende que es un beneficio el cual, es un derecho que se debe recompensar y que el beneficiario es el empleador que resulta favorecido. Es decir, el beneficio debe implicar una contraprestación monetaria equivalente a la prestación que se recibe a favor del beneficiario.

Por otra parte está la asignación familiar, que según Torres (2004) determina la asignación familiar, como aquel beneficio legal, que tiene como finalidad ayudar a los trabajadores que cuenta con una carga familiar ya sea, para el amparo de sus menores hijos de edad o a sus hijos con estudios superiores. Entonces, se dice que para recibir dicho beneficio los trabajadores deben tener un vínculo laboral que se encuentre vigente y que tenga uno o varios menores hijos de dieciocho años o que los hijos mayores de edad entre dieciocho y veinticuatro años estén cursando estudios superiores universitarios

Además, Altamirano (2017) en su tesis titulada “reconocimiento de la asignación familiar, a las familias reconstituidas, como mecanismo de desarrollo de este tipo de familia en el Perú”, sostiene, que dicha asignación familiar cumple con el propósito de ayudar en el sostenimiento, de los hijos, así mismo trata que se debe reconocer la asignación familiar para las familias reconstituidas. Además, los legisladores deben tener en cuenta que una familia con un miembro discapacitado necesita elevar la bolsa familiar económica ya que necesita la ayuda de esta.

Como segunda categoría dentro de esta investigación tenemos a los derechos laborales, para Patlán (2015) los derechos humanos laborales se encuentran vinculados con la dignidad del hombre ante el Estado, siendo este un vínculo para que las personas puedan vivir con dignidad en nuestra sociedad y no ser

utilizado para agravar los atributos inherentes de las personas. Los derechos laborales aprecian como título universal a la persona la cual tiene su dignidad humana y la cual debe satisfacer sus necesidades básicas”.

Asimismo, esto se clasifica en derechos específicos e inespecíficos, el primero trata de los derechos humanos, contenidos en algún ordenamiento jurídico laboral y los cuales van dirigidos al trabajador. Por otra parte, los derechos inespecíficos, no se hallan en ningún ordenamiento jurídico laboral y estas pueden ser normas subjetivas y los cuales se encuentran inherentes a la persona.

Desde un punto de vista específico es importante mencionar el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, para Toyama (2001) de la revista indexada “principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa jurisprudencia y realidad”, el cual describe su naturaleza protectora del derecho laboral, siendo que todo trabajador cuenta con un derecho consagrado en la norma. Esto se debe a la desigualdad de las partes dentro del trabajo, ya que existe un obstáculo para la igualdad en la negociación entre trabajadores y empleadores.

Ante esto para el autor, este principio, se puede definir como la dificultad que tienen los trabajadores para renunciar a sus derechos legales. Ahora, consideremos el principio de irrenunciabilidad que tiene su origen en las diferencias que existen entre los sujetos que intervienen en el pacto laboral y el compromiso de proteger a los trabajadores.

En consecuencia, desestimar los derechos en calidad de trabajador debe ser irrenunciable, no confundir con irrevocabilidad y temporalidad; pues, el desistimiento del trabajador sólo puede ser transitorio. Además, que es un derecho donde todo acto de disposición del trabajador sea inviolable. Entonces, este principio es una condición favorable porque, se supone que el trabajador tiene las condiciones para gozar de sus derechos.

Por otra parte Nieves Mujica en su revista “los principios del derecho del trabajo en la Constitución y en el proyecto” refiere al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales dentro de la carta magna de 1993, que por su naturaleza considera irrenunciable, la citada constitución da a conocer una

relación con los derechos que se derivan de un contrato colectivo de trabajo. No se puede renunciar a lo estipulado en los convenios colectivos porque estos acuerdos tienen un efecto normativo.

También, es importante mencionar, el principio de igualdad de derechos laborales, tenemos Rodríguez (2017) quién se refiere al principio de igualdad como la verificación y una forma de equidad que en la actualidad no se refleja en los ciudadanos a consecuencia, de la desigualdad que se presenta como resultado de los distintos regímenes políticos de la actualidad. Además, el principio mencionado es muy destacado en las vinculaciones del trabajo, las cuales, están reconocidas por la Constitución Peruana a modo de un derecho inherente de todo trabajador el cual, se fracciona en un par de ramas de gran trascendencia: siendo el primero la igualdad de derechos como principio y la igualdad de oportunidades que todo trabajador debe tener.

Y por último, es necesario desarrollar los enfoques conceptuales que abarca el trabajo de investigación, el cual aportará la información fundamental y puntual para analizar dicho trabajo de investigación. Comenzaremos conceptualizando el contrato, que viene a ser un acuerdo de uno o más personas, ya sea, oral o escrito, el cual crea, regula, modifica o extingue obligaciones de las partes. Por otro lado, tenemos a lo administrativo, que se regula dentro del sector público, específicamente en las entidades estatales. Así también, tenemos los servicios, que vienen a ser una prestación de una persona a otra para satisfacer alguna necesidad. De igual manera, está la palabra, trabajo que es aquella actividad que realiza una persona para lograr un objetivo o meta. De igual forma, conceptualizamos la palabra trabajador, es aquella persona o ser humano que realiza una actividad y a cambio de esto recibe un pago o mejor llamado sueldo, por este servicio. Por último, el principio de irrenunciabilidad, el cual es la protección que tiene todo trabajador ante su empleador, siendo inválidos las renunciaciones de los derechos que le pertenecen al trabajador, no pudiendo renunciar a ellos voluntariamente.

III. METODOLOGÍA

Para este trabajo se emplea enfoque cualitativo, el cual usa la recolección mediante una entrevista consecuentemente, analizar los datos que ayudan a resolver las preguntas planteadas o revelar aquellas preguntas nuevas en el recorrido de la interpretación (Hernández, 2014). Entonces entendemos que la investigación cualitativa es aquella en la que, el investigador primero entrevista a una o varias personas y después analizan los datos obtenidos de dicha entrevistas con lo cual, se podrán sacar las conclusiones que comprenderá nuestro tema.

La entrevista, como método de recolección de datos, busca experiencia vivida por los entrevistadores, y todo lo que abarca con su realidad ya sea, esta de manera grupal o individual. De igual forma, se harán preguntas abiertas y se obtendrán las respuestas, ya sea de forma escrita, verbal o a través de vídeos y audios (Hernández, 2014).

3. 1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El presente estudio, tiene tipo básico dando como respuesta el desarrollo con teoría fundamentada el cual, busca estudiar un caso en concreto el cual es de aplicación inmediata con la finalidad de obtener un conocimiento el cual, busca explicar la realidad: natural y social (Pacheco, 2008).

Diseño de investigación

Se implementará *“La teoría fundamentada ya que tiene como finalidad dar datos reales basados en las teorías y en áreas de estudios específicas”* (Hernández, 2014). Dicha teoría fundamentada, busca ampliar y explicar la información útil para que el trabajo sea óptimo y se tenga un buen trabajo.

3. 2. Categorización, subcategorización y matriz de categorización

Categoría 1: contrato administrativo de servicios

El Contrato Administrativo de Servicios-CAS, según D.S. N° 065-2011-PCM

El cual define cómo aquel acuerdo que se encuentra sujeto a un régimen especial en el sector laboral, de modo que atendemos a los sectores públicos y

privados, incluyendo la relación entre los trabajadores y el patrón, y se presentan los servicios requeridos.

Subcategorías:

Subcategoría 1: Gratificación.

Subcategoría 2: Asignación familiar.

Categoría 2: derechos laborales.

Los derechos laborales, es la agrupación de normas y reglas que, ayudan a regularizar las relaciones laborales que existe entre el trabajador y el empleador; tal como, los límites de jornada laboral, la remuneración por las funciones realizadas entre otras. En ese sentido podemos decir que, los derechos laborales son importantes porque regulariza el comportamiento en un ambiente laboral, mediante la creación de criterios para una buena relación laboral donde los sujetos conocen sus derechos y obligaciones.

Subcategorías:

Subcategoría 1: Principio de irrenunciabilidad de derechos laborales.

Subcategoría 2: Principio de Igualdad de derechos laborales.

Tabla 1

Categorías y Subcategorías

Categorización	Categoría 1: Contrato administrativo de servicios
	Subcategoría 1: Gratificación
	Subcategoría 2: Asignación familiar
	Categoría 2: Derechos laborales
	Subcategoría 1: Principio de irrenunciabilidad de derechos laborales.
	Subcategoría 2: Principio de igualdad de derechos laborales

Fuente: Elaboración propia (2022)

La matriz de categorización se encuentra anexada como anexo 1

3. 3. Escenario de estudio

Aquí se incluye a los especialistas concedores de los contratos de servicios administrativos y algunos trabajadores sujetos al régimen especial CAS, por lo que, este trabajo se considera cualitativo, y el que se utiliza como herramienta: la entrevista a profesionales y trabajadores designados bajo este programa para proporcionar una investigación válida.

3. 4. Participantes

En esta parte se tendrá la categorización de los sujetos participantes de la entrevista los cuales han sido escogidos a conveniencia para desarrollar una óptima investigación tomando en cuenta los años de experiencia la especialidad y los conocimientos que tiene el sujeto a entrevistar con el cual es el pretende obtener respuestas al problema y con esto se aplica la técnica instrumental que viene hacer la entrevista.

Se pasará a enlistar a los miembros escogidos para la entrevista mediante un cuadro de categorización:

Tabla 2

Participantes

N°	NOMBRE Y APELLIDO	CARGO QUE DESEMPEÑA	INSTITUCIÓN	AÑOS EXPERIENCIA
01	Jennifer Chávez Roldan	Abogada	INDECOPI	4 años
02	Valeria Estrada Pérez	Abogada	INDECOPI	4 años
03	Gerardo Alexis Morales Padilla	Abogado litigante	INDECOPI	5 años
04	Gabriela Fernández Núñez	Asistente Administrativo/Secretariado Ejecutivo	INDECOPI	5 años
05	Fabiola Rosado Pisani	Abogado litigante	INDECOPI	4 años
06	Pierina Falconí Corzo	Analista legal/Abogada	INDECOPI	4 años
07	George Michael Moran Lizarzaburo	Asistente administrativo	INDECOPI	8 años
08	Delia Arana Tamayo	Abogada	Gobierno Regional	10 años

09	María Virginia Macalupu Huertas	Abogado litigante	Independiente	7 años
10	Pinedo Juárez Katherine Andrea	Técnico registral	SUNARP	5 años

Fuente: Elaboración propia (2022)

3. 5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Mediante las técnicas e instrumentos de recolección de datos, se pudo establecer la autenticidad del presente trabajo así también, a través de toda la información que se logró adquirir con el fin, de ayudar a desarrollar las definiciones como también, la solución al problema planteado en este trabajo. En efecto, la primera técnica empleada es la recolección de datos en la entrevista y como instrumento es la recolección de datos de la técnica de la guía de entrevista.

Una entrevista es un método de recolección de datos obtenidos de la aplicación de preguntas relacionadas con objetivos generales y específicos, dando respuestas al problema planteado, las cuales corresponden a la prueba de la hipótesis. Diseñado para combatir este problema que tiene. Con la finalidad de encontrar soluciones a los conflictos.

Asimismo, la segunda técnica es el análisis documental mediante la cual, se realiza el recojo de información cuya finalidad es permitirnos examinar acerca de la veracidad y funcionamiento de los datos obtenidos. Además esta técnica es muy peculiar de las investigaciones cualitativas (Hernández, 2014); del mismo modo, se utilizó el instrumento de recolección de datos que responde a la guía de análisis documental.

3. 6. Procedimiento

El diagrama esquemático señalado por la investigación, y existe una estructura en la que se organiza el presente trabajo: en un inicio, la realidad problemática del conflicto y la descripción, sabiendo esto, el problema general para identificar los objetivos principales y los objetivos específicos. Consecuentemente el capítulo siguiente, se desarrolla un marco teórico, incluyendo premisas nacionales e internacionales de estudios anticipados, así como teorías y enfoques relacionados con clases y clases de trabajo. De igual manera, se

presenta la metodología del proceso de diseño del estudio y al final, se formulan las conclusiones y las recomendaciones.

3. 7. Rigor científico

Ello es importante en el informe de investigación porque da efecto al uso de métodos de investigación para determinar los tipos de recopilación de datos que se aplicaron en la investigación en la que está interesado el examinador. Control, obteniendo datos e información de una fuente confiable, que otorga valor y credibilidad al trabajo de investigación en el nivel científico de investigación que se determina sobre la base de la confiabilidad, credibilidad, etc.

Tabla 3

Validación del instrumento de recolección de datos

NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO	PORCENTAJE
Mag. Wenzel Miranda Eliseo Segundo	Docente de la universidad cesa vallejo	95%
Mg. Urteaga Regal Carlos Alberto	Docente de la universidad cesa vallejo	95%
Dra. Padilla Virhuez, Meri Liliana	Socia Principal de Padilla Abogados & Consultores	95%

Fuente: Elaboración propia (2022)

3. 8. Método de análisis de datos

Método comparativo: incluye la comparación para identificar las desigualdades y semejanzas que ayuden a la indagación a lograr los objetivos planteados; asimismo, este método es útil en el derecho comparado y en las consideraciones de las personas entrevistadas.

Método analítico: es un método de desglose de sus elementos esenciales y, por tanto, yendo de lo general a lo particular, puede concebirse también como un método de fenómenos que alcanzan regularidad, destacando el efecto de causa.

Método Inductivo: es aquel procedimiento que inicia de un entendimiento específico para luego lograr un conocimiento más general. Con ello se logra una mejor percepción de la realidad.

Método hermenéutico: se aplica para aclarar la información recolectada por los especialistas.

3. 9. Aspectos éticos

La indagación, los aspectos éticos de este trabajo la cual, es cualitativa promueve el interés en utilizar los conocimientos adquiridos para obtener conocimientos políticos y económicos, así como para lograr objetivos básicos de resolución de problemas. Ayudando a resolver los objetivos planteados y no se de una violación de la moral, los valores y los principios humanos y, por lo tanto, contra la plena humanidad.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Dentro de este capítulo, desarrollaremos los resultados recogidos en los instrumentos de recolección de datos, los cuales, corresponden a la guía de entrevista, y la guía análisis documental. De esta forma, primero especificaremos los resultados de la guía de entrevista, respecto al objetivo general: analizar cómo el contrato administrativo de servicios índice en los derechos laborales de los trabajadores del INDECOPÍ; para tal efecto, se formularon estas preguntas:

1. ¿De qué manera el contrato administrativo de servicios incide en los derechos laborales de los trabajadores del INDECOPÍ?
2. Desde su punto de vista ¿cuáles considera usted que serían los derechos laborales que no están comprendidos en el contrato administrativo de servicios?
3. Acorde a su experiencia ¿considera Ud. que la última modificatoria al D. Leg. 1057, beneficia a los trabajadores sujetos a este régimen? ¿por qué?

En razón a la primera pregunta, Chávez, et al (2022) mencionan, el contrato CAS, incide a la desigualdad de los derechos laborales debido a que, al no contar con ciertos beneficios, que sí cuentan los demás trabajadores sujetos a otros regímenes, a pesar de que hubo algunos cambios en el régimen CAS. Aun así, hay algunas diferencias como en las gratificaciones o en la temporalidad del contrato, debido a que un trabajador bajo este régimen especial, cumple las mismas funciones y labores que un trabajador que pertenece a otro régimen.

En respecto, a la segunda pregunta, Chávez, et al (2022) indicaron, que los derechos laborales que no están comprendidos dentro del contrato administrativo de servicios son la CTS, la gratificación equivalente a una remuneración, más bien ellos cuentan con un aguinaldo que asciende a la suma de S/.300, y por último no cuentan con su asignación familiar.

Continuando con tercera pregunta, Estrada, Morales, Moran, Arana y Macalupu (2022) señalaron que en la última modificación del decreto legislativo 1057 pasaron a tener un plazo indeterminado puesto que, previamente estaban sujetos a renovación cada tres meses, sobre éste. Considera que de alguna manera resulta beneficioso para los trabajadores que se permita contar con una mayor estabilidad en sus puestos de trabajo sin estar a la expectativa de que su contrato pueda terminar en la fecha acordada en el contrato inicial. Sin embargo, consideran que se desnaturaliza el trabajo que realmente se efectúa puesto que,

no están otorgando los beneficios económicos que si se otorgan a personas que se encuentran en otros regímenes y que realizan el mismo tipo de trabajo.

Por otra parte Chávez, Rosado, Fernández y Falconi (2022) señalaron que no genera ningún beneficio para los trabajadores sujetos a este régimen CAS ya que, indican en dicha modificatoria que progresivamente se puede dar un aguinaldo no obstante, a la fecha sólo se recibe un bono de S/.300 soles; así también, está sujeto a verificar cuánto tiempo de servicio tiene el trabajador público en la institución del INDECOPI para que perciba este beneficio.

Asimismo, objetivo específico 1: determinar de qué manera la inexistencia de la gratificación en el contrato administrativo de servicios trasgrede el principio de igualdad de derechos laborales; para tal efecto, se formularon estas preguntas:

4. ¿De qué manera la inexistencia de la gratificación en el contrato administrativo de servicios transgrede el principio de igualdad de derechos laborales?
5. De acuerdo a su conocimiento ¿por qué considera Ud. que existe esta diferencia de otorgar una gratificación o aguinaldo, según el contrato del trabajador, si se ha evidenciado que, sin importar bajo qué régimen se encuentre; dichos trabajadores (CAS) realizan las mismas actividades?
6. Según su percepción sobre esta temática ¿cuál considera usted que sería la solución para que el contrato administrativo de servicios no afecte el principio de igualdad de los trabajadores del INDECOPI?

En razón, a la cuarta pregunta, Chávez, et al (2022) mencionan, la inexistencia de la gratificación en el contrato administrativo de servicio si llega a transgredir la igualdad como principio porque, al no existir la gratificación el contrato administrativo de servicio se manifiesta en el hecho de que se está otorgando un beneficio a un trabajador sólo por pertenecer a planilla, mientras que, otro que realiza exactamente el mismo trabajo se ve impedido de acceder a este beneficio por encontrarse sujeto a este régimen distinto. Si bien en la actualidad ambos empleados de INDECOPI realizan la misma función u ocupan el mismo cargo uno de ellos se ve favorecido con un beneficio que también le corresponde al otro.

Así también, la pregunta quinta, Chávez, et al (2022) indican, gratificación es un beneficio que se otorga a los empleados que se encuentran en planilla esto aplica en el sector privado y en el sector público; mientras el aguinaldo viene a

ser un beneficio que sólo otorga a los que están bajo este régimen especial y que es exclusivamente del sector público. Teniendo en cuenta esto, se considera que el aguinaldo surgió para que de alguna manera se iguale el beneficio de la gratificación pero no llega a ser su equivalente de este modo; si bien en su primer momento se pretendía que fueran beneficios similares, en la realidad se observa la manifestación de diferencias que existen entre ambos beneficios aplicados a trabajadores que realizan las mismas actividades. De esta forma la gratificación consiste en un sueldo completo mientras que el aguinaldo sólo equivale a S/.300 soles, existiendo de ese modo la diferencia y creando desigualdad.

En razón, a la sexta interrogante, Chávez, et al (2022) indican, una posible solución para que el contrato CAS no afecte el principio de igualdad sería migrar al trabajador que está bajo este régimen CAS y pasarlos a otros regímenes laborales existentes; y así se lograría tener los mismos beneficios laborales. Por otra parte, Morales y Moran (2022) señalan que una solución sería que se apliquen a todos los regímenes laborales existentes la igualdad de beneficios para lograr la no discriminación.

Siguiendo, el objetivo específico 2: identificar de qué manera la inexistencia de la asignación familiar en el contrato administrativo de servicios transgrede el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales; para tal efecto, se formularon las siguientes preguntas:

7. ¿De qué manera la inexistencia de la asignación familiar en el contrato administrativo de servicios transgrede el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales?
8. ¿Si la asignación familiar es un beneficio laboral porque no está comprendido en el contrato administrativo de servicios?
9. ¿Qué se necesitaría para que el contrato administrativo de servicios obtenga los beneficios laborales al igual que los demás regímenes laborales existentes?

En razón, a la séptima interrogante, Estrada, et al (2022) indican, la inexistencia de asignación familiar en el contrato CAS, si estaría transgrediendo el principio irrenunciabilidad de los derechos; asimismo, Morales y Falconi (2022) indicaron los derechos no pueden renunciarse. Además, la figura de irrenunciabilidad busca justamente evitar ser vulnerados, pero, en la realidad la propia norma avala el contrato bajo esta modalidad, de forma tácita transgrede

este derecho. Por otro lado, Chávez (2022) mencionó que, no existe trasgresión al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales con la inexistencia de la asignación familiar en el contrato CAS; puesto que, la trasgresión se daría si la misma norma lo reconociera, lo cual, no sucede porque los trabajadores que suscriben un contrato CAS conocen las particularidades de dicho contrato.

Asimismo, en la pregunta octava, Chávez, et al (2022) señalaron que la asignación familiar no está comprendida en este contrato porque, su naturaleza no lo comprende. Además, fue creada como una figura especial y de naturaleza temporal con muchas limitaciones dentro de su propia norma. Viéndose limitado este beneficio de la asignación familiar.

Respecto, a la pregunta novena, Estrada, et al (2022) indica, la solución para que el contrato CAS obtenga los beneficios al igual que otros regímenes laborales sería que, los trabajadores que se encuentran en este régimen especial CAS pasen a otros regímenes laborales y así lograr que todos ellos obtengan igualdad de beneficios y ya no exista la figura de derechos laborales vulnerados. Asimismo, para Rosado, Falconi y Macalupu (2022) señalaron que otra solución sería igualar a todos los regímenes laborales; para ello se tendría que destinar un presupuesto suficiente para cubrir todos los beneficios. Teniendo en consideración que se realizan las mismas actividades en ambos contratos. Por último, Chávez (2022) mencionó una solución donde se debería eliminar esta forma de contratación de forma progresiva.

Por otro lado, se describieron los resultados obtenidos de la guía de análisis documental, correspondiente al objetivo general: analizar cómo el contrato administrativo de servicios incide en los derechos laborales de los trabajadores del INDECOP; para tal efecto se ha analizado, la tesis de Céspedes (2019) “el quebrantamiento de los derechos laborales en este régimen - CAS en la corte superior de Lima Norte - 2017” para el título de doctora, Universidad Nacional Federico Villarreal, donde señaló que el rango de quebrantamiento de los derechos laborales de los operarios bajo este contrato - CAS es alto, además, no son reconocido de ninguna manera. Esta deducción es compatible con los hallazgos que, evidencian no haber logrado un cambio significativo en los derechos de los trabajadores con relación al conjunto de normas que existen; también, no se respeta los derechos fundamentales. Es necesario volver indispensable, para el aseguramiento del entorno laboral justo donde se

respeten los derechos laborales de todos los operarios; además, de que se efectuó de forma correcta las normativas vigentes legales. En conclusión, se evidencia que el grado de quebrantamiento de los derechos laborales de los operarios es alto.

En razón, al objetivo específico 1: determinar de qué manera la inexistencia de la gratificación en el contrato administrativo de servicios transgrede el principio de igualdad de derechos laborales. Por lo que, se examinó a Arévalo, M. (2020) “reducción de los beneficios sociales en el Decreto Legislativo N 1057 - CAS a servidores públicos de la corte superior de justicia, Piura 2020”, por el título de abogado, Universidad César Vallejo. Donde se mencionó que, si bien es cierto que este contrato restringe los beneficios laborales reconocidos constitucionalmente y esto produce una desigualdad de derechos laborales entre los trabajadores, además, de restringir beneficios laborales, como, la gratificación, CTS y asignación familiar. En síntesis, la contratación por CAS no es idónea para los trabajadores por no contar con los elementos precisos para garantizar la seguridad de los derechos y beneficios laborales. En efecto, podemos verificar que el contrato CAS, es una forma de contratación que no asegura al cien por ciento los derechos laborales a los obreros, de ahí la desigualdad entre los regímenes existentes. Pero, esta situación, lo ha generado el Estado al permitir la existencia de distintas formas de contratación.

Respecto al objetivo específico 2: identificar de qué manera la inexistencia de la asignación familiar en el contrato administrativo de servicios transgrede el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales. Para tal efecto se analizó la tesis de Altamirano, L. (2017) “Reconocimiento de la asignación familiar a las familias reconstituidas, como mecanismo de desarrollo de este tipo de familia en el Perú”, para abogado, Universidad César Vallejo. Donde mencionó que el otorgamiento de la asignación familiar cumple con el objetivo de ayudar en la manutención de los hijos del trabajador; así mismo trata que se debe reconocer la asignación familiar para las familias reconstituidas, También, el legislador debe tener en cuenta que, una familia con un miembro discapacitado necesita elevar la bolsa familiar económica ya que necesita la ayuda de esta. En conclusión, es un beneficio que va dirigido a los trabajadores que son padres de familia que estén a cargo de su menor hijo o menores hijos. Entendiéndose, que no se considera la cantidad de hijos que se tienen a su cargo; sino, el hecho de

tener hijos. Debe tenerse presente que, este beneficio se aplica al tener hijos menores de edad o algún miembro de la familia con alguna discapacidad; sin embargo, si el hijo se encuentra cursando estudios superiores con éxito, se mantendría este beneficio hasta la terminación de su carrera o hasta que cumpla los 24 años. Ayudando a contribuir en la carga familiar de los trabajadores. Además, de ayudar a la motivación laboral y satisfacción del trabajador.

A continuación redactamos la discusión de resultados, utilizando la fórmula de la triangulación, en relación a los hallazgos, que se encontraron en los instrumentos de recopilación de datos, que responden a la guía de entrevista y a la guía de análisis documental; contrastando con los hallazgos encontrados en los antecedentes de investigación, tanto del contexto nacional así como, del contexto internacional y las diversas corrientes doctrinarias, por esto, empezamos la discusión de resultados en razón al objetivo general, donde la totalidad de los entrevistados mencionaron que, el contrato CAS, inciden en la desigualdad de los derechos laborales, debido a que este régimen no cuenta con algunos beneficios como CTS, gratificación el cual, vendría ser el equivalente a una remuneración y no cuenta con una asignación familiar. En esta misma línea los entrevistados señalan respecto a la última modificación al D. Leg. 1057 que pasaron a tener un plazo indeterminado puesto que, previamente estaban sujetos a renovación cada tres meses. Y esto resulta beneficioso para ellos ya que, cuentan con una mayor estabilidad en sus puestos de trabajo.

De la misma manera, en relación, a los hallazgos que se encontraron en el instrumento de recolección de datos que replica a la guía de análisis documental basado en el análisis de la fuente documental que responde a Céspedes (2019) tesis del quebrantamiento de los derechos laborales en el régimen especial de contratación -CAS, en la Corte Superior de Lima Norte 2017. Menciona que el nivel de quebrantamiento de los derechos laborales de los operarios dentro de este régimen, es alto y se ha comprobado que no han sido reconocidos de ninguna manera. Además, que dicho resultado es coherente con los hallazgos que se constató, los derechos de los trabajadores no han tenido una mejoría significativa con relación a normativas existentes.

En razón, a los hallazgos que se encontraron en los precedentes del actual estudio; encontramos a Condezo (2012) "quebrantamiento de los derechos laborales en el régimen de la contratación CAS", Concluyendo que, a los

trabajadores se les otorgaron derechos bajo este sistema y servicios no personales, pero no cuentan con derechos laborales garantizados o prestaciones sociales similares. Asimismo, Ariza (2019) "principales formas de quebrantamiento de los derechos laborales en Colombia efectos generales previsibles en la economía"; concluyó que, existe un sentido de protección para los trabajadores quienes dedican su trabajo a prestar servicios y producción de bienes sin verse afectados por los atropellos, que se dan dentro de estas condiciones sociales imperantes.

Asimismo, los hallazgos encontrados en las corrientes doctrinarias, Servir (2012), menciona, contrato CAS, refleja a un empleador y un trabajador siendo este último quien realiza un servicio por el cual, es remunerado. Al formar esta relación, son elementos de un contrato de trabajo y por ende, los trabajadores deben contar con sus derechos y beneficios. Por otro lado, los derechos laborales, según Patlán (2015) se relacionan con la dignidad de cada persona frente al Estado. Donde se logre reconocer como un título universal a la persona, la cual, debe satisfacer sus necesidades básicas.

De esta forma, los hallazgos que se encontraron dentro de los instrumentos de recopilación de datos, precedentes de la investigación y las corrientes doctrinas; mostramos el supuesto general; en el cual, el contrato administrativo de servicios incide en los derechos laborales debido a que la mayoría de entrevistados señalaron que, si existe incidencia de la desigualdad de derechos laborales de los obreros que están sujetos a este régimen laboral especial, puesto que, no cuenta con ciertos beneficios como la gratificación, compensación por tiempo de servicios - CTS y asignación familiar. Asimismo, conforme al examen de la fuente documental, el investigador señaló que, el rango de transgresión de los derechos laborales, dentro de este régimen es alto, donde dicho producto es compatible con los hallazgos que se constató; los derechos de los trabajadores no han tenido una mejoría significativa con relación al conglomerado de normativas existentes. En esa misma línea lógica, los investigadores de los antecedentes de investigación establecieron que evidentemente si hay una afectación a los derechos laborales y que los operarios no deberían ser afectados por condiciones sociales actuales. Por último, de las corrientes doctrinarias, los teóricos mencionan que el contrato CAS, configura un contrato y por ello debería contar con sus derechos y beneficios

correspondientes. Además, que los derechos laborales se relacionan con la dignidad de cada persona.

En razón, a la discusión de resultados con alusión al objetivo específico 1, todos los entrevistados señalaron que la inexistencia de la gratificación al contrato administrativo de servicio si llega a transgredir el principio de igualdad de los derechos laborales entre los obreros debido a que, al no existir la gratificación en el contrato CAS, crea una desigualdad con los trabajadores que se encuentran en planilla que si reciben dicho beneficio; a pesar, de hacer exactamente el mismo trabajo. Los trabajadores que se encuentran dentro del régimen CAS, perciben un aguinaldo, ascendente a la suma de S/.300 soles y contrastando esto con la gratificación en el cual, se da un sueldo completo se refleja la desigualdad. Finalmente la solución para los entrevistados sería migrar a los trabajadores que están bajo este régimen y pasarlos a los regímenes laborales existentes y así lograr tener igualdad de beneficios laborales entre todos.

De esta misma forma, en relación a los hallazgos que se encontraron en el instrumento de recolección de datos, responden a la guía de análisis documental basado en análisis de la fuente documental, tenemos la tesis de Arévalo (2020) de título restricción de beneficios sociales en el decreto legislativo número 1057-CAS A servidores públicos de la Corte Superior de Justicia. Señaló respecto al objetivo específico 1, que el contrato administrativo de servicio restringe muchos beneficios laborales entre ellos la gratificación, los cuales son reconocidos constitucionalmente y esto produce una desigualdad de derechos laborales entre los trabajadores; además, de restringir beneficios laborales como la CTS y la asignación familiar. En síntesis, la contratación por este régimen no es idónea para los trabajadores, por no contar con los elementos idóneos para asegurar los derechos y beneficios laborales, en efecto podemos verificar que, el presente contrato, no asegura al 100% los derechos y beneficios laborales. Esto se ha generado porque el Estado ha permitido la existencia de distintas formas de contratación.

Con respecto a los hallazgos que se encontraron en los precedentes de la investigación; encontramos a Acuña (2018), tesis “convencionalización de la contratación administrativa de servicios”, concluyó, que la mayor cifra de obreros que tienen relación laboral con el Estado mediante la este contrato ocupa un

40%; por lo cual, se debería aprobar el planteamiento de trasladar a los obreros CAS, al régimen laboral N° 728 a fin, que todos los trabajadores gocen de la gratificación que se brindan en el mes de julio y diciembre. Puesto que, el aguinaldo que reciben es un monto determinado por la ley de presupuestos. Además, Muñoz y Fuentes (2017) en la tesis "diferencias entre los beneficios laborales del sector público versus el sector privado", concluyó que los funcionarios del sector público al año obtienen reajustes favorables en sus sueldos, aguinaldos y demás recompensas de dinero; todo lo contrario a los trabajadores del sector privado que solo aquellos que cuentan con el sueldo mínimo mensual obtienen el reajuste favorable que se brinda en el mes de julio y diciembre, siempre y cuando el empleador lo desee.

Asimismo, los hallazgos evidenciados en las corrientes doctrinarias; Torres (2012) menciona la gratificación, como beneficios sociales que perciben los trabajadores a causa de sus labores prestadas a su empleador. Es un beneficio que se entiende como recompensa monetaria equivalente a un salario mensual o acontecimiento especial; es decir en dos oportunidades al año. Por otro lado, Torres (2004) menciona la asignación familiar como beneficio que ayuda a los trabajadores que tienen carga familiar sea uno o varios hijos.

Así también, de los hallazgos que se encontraron en los instrumentos de recopilación de datos, precedentes de la investigación y las corrientes doctrinarias; demostramos el supuesto específico 1, donde la inexistencia de la gratificación en el contrato administrativo de servicio transgrede el principio de igualdad de derechos laborales ya que, la mayoría de entrevistados afirmaron que, al no existir la gratificación en el contrato administrativo de servicios se crea una desigualdad con otros trabajadores que se encuentran en planilla a pesar, de realizar exactamente el mismo trabajo; además, los trabajadores que están en este régimen especial CAS, reciben un aguinaldo equivalente a trescientos soles que haciendo contraste con la gratificación que es equivalente a un sueldo completo, se refleja un trato diferenciado. Asimismo, conforme al examen de la fuente documental, el investigador señaló que, esta contratación laboral no es idónea para los trabajadores por que, no cuenta con los elementos idóneos para asegurar su protección. En esa misma línea lógica, los investigadores de los antecedentes de investigación indicaron que la modalidad del contrato administrativa de servicios ocupa un 40% entre las contrataciones que se

realizan con el Estado, por ende se debería de aprobar el planteamiento de trasladar a los obreros CAS al Régimen Laboral N° 728 a fin, que todos los trabajadores gocen de las gratificaciones ya que, el aguinaldo que reciben los trabajadores CAS es un monto determinado y menor a una gratificación. Por último, de las corrientes doctrinarias, los teóricos mencionan que la gratificación es un beneficio social que percibe el trabajador equivalente a un salario mensual y que, es recibido en festividades de fiestas patrias y por fiestas navideñas. En cuanto, a la asignación familiar se menciona que es un beneficio que se les brinda a aquellos trabajadores que tengan uno o varios hijos; a razón, de ayuda con la carga familiar del trabajador.

En relación, a la discusión de los resultados respecto al objetivo específico 2, todos los participantes de la entrevista indicaron, que la inexistencia de la asignación familiar, en el contrato CAS, si vulnera el principio de irrenunciabilidad de modo que, los mismos obreros no pueden renunciar a ello. Además, que estos derechos laborales estarían siendo transgredidos, debido a que ciertos trabajadores si lo reciben y otros no. En esta misma línea el contrato CAS, tiene naturaleza en no comprende la asignación familiar ya que, este régimen tiene una figura especial y de naturaleza temporal con muchas limitaciones dentro de su propia norma en el cual, se ve limitado este beneficio. Y una posible solución sería que, el régimen especial CAS, logre obtener la igualdad de beneficios como los demás regímenes ya que, estos trabajadores realizan las mismas actividades que los otros trabajadores que son nombrados; y que, de cierta forma se debería eliminar progresivamente este tipo de contratación.

De igual forma, en relación a los hallazgos del instrumento de recopilación de datos, que responden a la guía de análisis documental, basado en el análisis de la fuente documental, la tesis de Altamirano (2017) de título “el reconocimiento del beneficio de asignación familiar a las familias reconstituidas, como mecanismo de desarrollo de este tipo de familia en el Perú”. Dónde mencionó que otorgar la asignación familiar cumple con el objetivo de ayudar en la manutención de los hijos del trabajador, así mismo, trata de que se debe reconocer la asignación familiar a todos los trabajadores; debido a que, la bolsa familiar económica necesita la ayuda de ésta.

Con respecto a los hallazgos de los precedentes de la investigación, esta Ríos (2011), tesis "la inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios -

CAS", llegó a la conclusión que, la asignación familiar es un derecho del trabajador del régimen laboral privado, cuya finalidad es poder ayudar en los gastos y amparar a los hijos que aún no obtienen la mayoría de edad, así también, ayudar en los estudios superiores de éste. Además Bobadilla (2007), en su tesis "prestaciones familiares: análisis constitucional, legal y jurisprudencial" llegó a la conclusión que, la asignación familiar es una utilidad que consta de cierta suma de dinero, que se complementa al salario que recibe cada trabajador por concepto de carga familiar reconocida que tenga éste, y autorizada por la legislación vigente; es decir los beneficiarios son los trabajadores del grupo privado así como de grupo público.

De igual manera, los hallazgos dentro de las corrientes doctrinarias; Rodríguez (2017), mencionó el principio de igualdad, es muy destacado en la vinculación laboral, ya que, está debidamente reconocido por nuestra constitución política a modo de un derecho inherente de todo trabajador. Por otro lado, para Tomaya (2001), el principio de irrenunciabilidad es aquel impedimento que tienen los trabajadores para renunciar a sus derechos legales, basándose en el carácter protector.

Así también, de los hallazgos de las herramientas de recopilación de datos, precedentes de la investigación y las corrientes doctrinarias; demostramos el supuesto específico 2, donde la inexistencia de la asignación familiar al no forma parte del contrato administrativo de servicio transgrede el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales dado que, la mayoría de entrevistados afirmaron que al no existir la asignación familiar si estaríamos ante la trasgresión del derecho a la irrenunciabilidad, dado que ciertos trabajadores lo reciben y otros no. También, se resalta que esta contratación especial tiene limitaciones en cuanto a beneficios. Por ello se sugirió que este régimen CAS logre igualarse en beneficios con otros regímenes existentes puesto que, los trabajadores independientemente de que régimen se encuentren, estos realizan las mismas actividades. Y de cierta forma, se debería eliminar progresivamente este tipo de contratación. Asimismo, conforme al examen de fuente documental el investigador señaló que, la asignación familiar cumple con el objetivo de ayudar al trabajador con el aporte a la canasta familiar. En esa misma línea lógica, los investigadores de los antecedentes de investigación indicaron que la remuneración familiar es una utilidad y derecho brindado al trabajador que tenga

hijos, con el fin de ayudar con la carga familiar. Por último, de las corrientes doctrinarias, los teóricos mencionan que el principio de igualdad es muy reconocido en los enlaces laborales ya que, está debidamente contemplado por nuestra carta magna; y en cuanto al principio de irrenunciabilidad nos indica que es el impedimento de renunciar a los derechos legales propios de los trabajadores, teniendo como base al carácter protector.

V. CONCLUSIONES

A razón de todo lo investigado a lo largo de la tesis podemos obtener las conclusiones siguientes:

PRIMERO: El contrato administrativo de servicios si incide en los derechos laborales de los trabajadores, porque existe una desigualdad en los derechos laborales de los obreros que encuentran bajo este contrato, puesto que, no cuenta con ciertos beneficios laborales como la gratificación, compensación por tiempo de servicios - CTS y asignación familiar.

Además, de las diversas normativas existentes y modificatorias realizadas a este régimen especial no se ha reflejado una mejoría que ayude a disminuir esta desigualdad. Asimismo, esta figura reúne los elementos esenciales de un contrato de trabajo y por ende debería respetarse los beneficios y derechos correspondientes.

SEGUNDO: Se concluye, que al no existir la gratificación en el contrato administrativo de servicios se transgrede el principio de igualdad de derechos laborales en vista de que, se crea una desigualdad con otros trabajadores que se encuentran en planilla a pesar, de realizar el mismo trabajo; además, los trabajadores que están en este régimen especial CAS, reciben un aguinaldo equivalente a trescientos soles que haciendo contraste con la gratificación que es equivalente a un sueldo completo, se refleja un trato diferenciado. Por ende, esta contratación laboral no es idónea para los trabajadores ya que, no cuenta con los elementos adecuados para afianzar el amparo de los derechos laborales. Además, esta figura refleja un gran porcentaje de formas de contratación que realiza el Estado.

TERCERO: Se concluye que la inexistencia de la asignación familiar en el contrato administrativo de servicios transgrede el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales debido a que, ciertos trabajadores lo perciben y otros no. Resaltando que esta contratación tiene limitaciones en cuanto a beneficios. Asimismo, este beneficio cumple con su objetivo de ayudar al trabajador con el aporte a la canasta familiar. Y en cuanto al principio de irrenunciabilidad nos

indica que es el impedimento de renunciar a los derechos legales propios de los trabajadores, teniendo como base al carácter protector y siendo este un impedimento de cada trabajador para renunciar a sus propios derechos laborales, además que se demuestra una clara desigualdad.

VI. RECOMENDACIONES

De acuerdo a las conclusiones anteriormente mencionadas se establece las siguientes recomendaciones:

PRIMERO: Se recomienda al parlamento dictar una norma legal que incorpore al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, Ley de fomento del empleo, a todos los trabajadores sujetos al régimen especial de contratación administrativa de servicios - CAS. Para que así, gocen de los mismos derechos laborales y beneficios como la gratificación y la asignación familiar, y no exista desigualdad entre ellos.

SEGUNDO: Se debe modificar el monto que perciben en el Decreto Supremo N° 381-2020, que dicta disposiciones reglamentarias para el otorgamiento del aguinaldo, el cual asciende a la suma de hasta S/. 300, demostrando una clara desigualdad con otros regímenes que reciben un sueldo completo como gratificación por el trabajo que realizan.

TERCERO: Se debe plantear una propuesta por parte del Congreso de nuestra República, para incorporar al Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios; la inclusión de la asignación familiar, para que esto sea equitativo entre todos los trabajadores del sector público, además de ser justo para ellos ya que, realizan trabajos iguales y en este sentido ayudar con el sustento familiar.

REFERENCIAS

- Abramovich y Courtis (1997). *Futuros posibles el derecho laboral en la encrucijada* Recuperado de:
https://www.palermo.edu/derecho/publicaciones/pdfs/revista_juridica/n2N1y2-Abril1997/02%201y2Juridica08.pdf
- Acevedo, J. y Ortiz, A. (s. f.). *Comentarios a la sentencia del Tribunal Constitucional sobre el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios*. Ius Et Veritas.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12121/12686>
- Acuña, J. (2018). *Convencionalización de la contratación administrativa de servicios*. Lima: PUCP. Recuperado de:
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12747>
- Aguinaga, J. (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.
<https://revistas.usat.edu.pe/index.php/ius/article/view/605/1222>
- Altamirano, L. (2017). *El reconocimiento del beneficio de asignación familiar a las familias reconstituidas, como mecanismo de desarrollo de este tipo de familia en el Perú*. Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26525>
- Aparicio, R. (2012). *Después del CAS ¿cómo debe contratar la administración pública? propuesta de la contratación laboral temporal o sujeta a modalidad ante la derogación progresiva del Decreto Legislativo 1057*. Revista de investigación de la facultad de Derecho.
<https://revistas.usat.edu.pe/index.php/ius/article/view/516>
- Aparicio, R. (2020). *Después del CAS ¿Cómo debe contratar la administración pública? Propuesta de la contratación laboral temporal o sujeta a modalidad*

ante la derogación progresiva del Decreto Legislativo 1057. Recuperado de: <https://doi.org/10.35383/ius-usat.v2i1.516>

Arce, E. (2006). *Estabilidad Laboral y contratos temporales*. Revista PUCP <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/175351>

Arévalo, J. (2018). Los principios del proceso laboral. Lex <https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/1657>

Arévalo, J. (2021). *El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente*. Revista de derecho procesal del trabajo. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/350>

Arévalo, M. (2020). *Restricción de beneficios sociales en el Decreto Legislativo N 1057 - CAS A servidores públicos de la corte superior de justicia, Piura 2020*. Repositorio Institucional UCV. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62364?show=full>

Ariza, A. (2019). *Principales formas de vulneración de los derechos laborales en Colombia efectos generales previsibles en la economía* (Tesis de licenciado, Universidad Católica de Colombia). Recuperado de: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23567/1/trabajo%20de%20grado.pdf>

Barreiro, M. (2015). *La contratación laboral temporal causal análisis y perspectiva* (tesis para el grado de doctor, Universidad de Valencia de España). Recuperado de: <https://1library.co/document/yjo53nkz-la-contratacion-laboral-temporal-causal-analisis-y-perspectivas.html>

Blancas, C. (2011). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: <https://www.pucp.edu.pe/profesor/carlos-blancas-bustamante/publicaciones/?anio=2011>

Blasco y Pérez (2007). *Enfoque cualitativa como estudio de la realidad en su contexto natural*. Recuperado de: https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/enfoque_cualitativo.html

Bobadilla, G. (2007). *Prestaciones familiares: análisis constitucional, legal y jurisprudencial*. (Tesis para optar el título de licenciado por la universidad

de Chile. Recuperado de:

https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/112162/de-bobadilla_g.pdf?sequence=1

Boza, G. (2011). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Revista PUCP.

<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/173145>

Boza, G. (2014). *Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo*. Themis.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10846/11352>

Céspedes, M. (2019). *La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios - CAS en la corte superior de Lima Norte 2017* (Tesis para el grado de doctora, Universidad Nacional Federico Villarreal). Recuperado de:

<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3137>

Collantes Y. (2016). *El contrato administrativo de servicios y su relación con la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del programa presupuestal logros de aprendizaje - Tacna 2015*. Repositorio Institucional. Recuperado de:

<http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/2722>

Condezo, M. (2012). *Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios* (Tesis de bachiller, Universidad Privada Norbert Wiener). Recuperado de:

<http://justiciayderecho.org.pe/revista8/articulos/TESIS%20MARIA%20CONDEZO.pdf>

Esteban, N. (2018). *Tipos de Investigación*. Perú: UNISDG. Recuperado de:

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIS_5b55a9811d9ab27b8e45c193546b0187/Details

Fernández, H. (2012). *La reforma del proceso laboral en Uruguay. El regreso al proceso laboral autónomo*. Revista PUCP.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2832/276>

- Goldin, A. (s. f.). *La reforma laboral en Argentina*. Themis.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/11842/12410>
- Gómez, N. (2022). *Informe jurídico sobre la Sentencia de inconstitucionalidad contra la Ley 31131*. Revista PUCP.
<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/186043>
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.) México: El oso panda. Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hurtado, J. Dávila, C. (2018). *Guía sobre los principales beneficios sociales*. Lima: BDO. Recuperado de: <https://www.bdo.com.pe/es-pe/publicaciones/business-services-outsourcing/guia-sobre-los-principales-beneficios-sociales>
- Martin, R. (2009). *El Régimen del Contrato Administrativo de Servicios: nuevas soluciones para un viejo problema*. Revista de Derecho Administrativo.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/14012>
- Martínez, J. y Rondón, J. (2022). *Derechos laborales, contrato de trabajo, proceso y principio de proporcionalidad. Un análisis jurisprudencial*. Asociación Iberoamericana.
<https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/94>
- Méndez, Gallegos y Reyes (2020). *Empleo y derecho laboral en tiempos de pandemia, Perú 2020*. Recuperado de: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.156
- Mora, J. (2014). *La prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos laborales y su contravención expresa del principio constitucional de irrenunciabilidad de los derechos e interés del trabajador* (tesis para el título, Universidad Nacional de Loja de Ecuador). Recuperado de: <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/14999/1/TESIS%20JUDITH%20ALEXANDRA-MORA.pdf>

- Muntané, J. (2010). *Introducción a la Investigación básica*. Córdoba: RAPD ONLINE. Recuperado de:
<https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/resumen>
- Muñoz y Fuentes (2017). *Diferencias entre los beneficios laborales del Sector Público versus el Sector Privado*. (Tesis para optar el título contador por la universidad de Concepción campus Los Ángeles). Recuperado de:
<http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/3576/4/Fuentes%20Alarc%C3%B3n%20-%20Mu%C3%B1oz%20Mu%C3%B1oz.pdf>
- Neves, J. (1993). *Introducción al derecho del trabajo*. Lima: Revista de la Universidad Pontificia Católica del Perú. Recuperado de:
<https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Neves, J. (2010). *Principales objeciones al contrato administrativo de servicios*. Foro Jurídico.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18560/18800>
- Obregón, T. (2016). *Estabilidad laboral no es sinónimo de reposición*. Derecho y sociedad.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18832>
- Palomino, N. (2021). *Análisis constitucional de la eliminación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la administración pública*. Revista del Derecho Público Económico.
<https://journals.continental.edu.pe/index.php/derechopublicoeconomico/article/view/744>
- Patlán, J. (2015). *Derechos laborales: una mirada al derecho de la calidad de vida en el trabajo*. Artículo: Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de: <https://cienciaergosum.uaemex.mx/article/view/7724>
- Perelló, J. (1998). *Sistemas de indización aplicados en bibliotecas: clasificaciones, tesauros y encabezamientos de materias*. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1005808>

- Pérez, A. (2014). Diagnóstico: La reforma laboral y las políticas necesarias en el Perú. Themis.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10849/11355>
- Pinto, M. (1993). *El resumen documental: Principios y métodos*. Madrid: CSIC.
Recuperado de:
<https://redc.revistas.csic.es/index.php/redc/article/view/1126>
- Poder Judicial del Perú. *Revista de derecho procesal del trabajo*. Recuperado de: <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/>
- Ramírez, A. (2018). *Interrelación entre el derecho laboral, derecho de incidencia colectiva y el derecho cooperativo*. Recuperado de:
<https://doi.org/10.18543/baidc-53-2018pp275-288>
- Restrepo, D. (2013). *La teoría fundamentada como metodología para la integración del análisis procesual y estructural en la investigación de las representaciones sociales*. Colombia: Revista CES. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/4235/423539419008.pdf>
- Ríos, G. (2011). La inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios - CAS. (Tesis para optar el título de doctor por la universidad de San Martín de Porres). Recuperado de:
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4412/IIJ_0001.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, M. (2017). *El principio de igualdad y las relaciones laborales*. Revista española de derecho, 381. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=100141>
- Roy, L. (2017). *Análisis comparativo en la regulación de los regímenes especiales de trabajo y las legislaciones laborales de Guatemala, España y Francia* (Tesis de licenciado en derecho, Universidad Rafael Landívar de Guatemala). Recuperado de:
<https://doi.org/recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/07/01/Roy-Luis.pdf>.

- Servir (2012). *Regímenes laborales en el Perú*. Recuperado de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1062273/SERVIR_-_El_servicio_civil_peruano.PDF
- Solís, I. (2003). *El análisis documental como eslabón para la recuperación de información y los servicios*. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos14/analisisdocum/analisisdocum.shtml>
- Soria, J. (2017). *Vulneración de los derechos laborales y la fiscalización de la superintendencia nacional de fiscalización laboral en la municipalidad Provincial de Huarmey - 2016* (Tesis para el título de abogado, Universidad César Vallejo). Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12624>
- Tejada, J. (2021). *Procedimiento especial de terminación del contrato laboral por bajo desempeño*. Recuperado de: <https://doi.org/10.22395/ojum.v20n41a5>
- Torres, D. (2004). *Guía práctica laboral empresarial*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Toyama, J. (2001). *El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa jurisprudencia realidad*. *Revista: de la universidad Pontificia Universidad Católica del Perú*. Recuperado de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15997>
- Toyama, J. y Bringas, G. (2012). *Los principios de igualdad laboral y generalidad tributaria: puntos de encuentro y desencuentros*. *Ius Et Veritas*. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12004/12572>
- Vargas, P. (2015) *Contratación de obreros en regímenes laborales en la Municipalidad Provincial de Huanta* (Tesis de licenciado, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga). Recuperado de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSJ_dccd63cd6212c31bc2d87a0f4d266605/Details
- Vilar, F. *Derecho laboral andino*. Recuperado de: <https://doi.org/10.16925/2357-5891.2022.01.05>

Zavala, J. (2018). *¿La regla de derecho debe prevalecer sobre el principio jurídico laboral? Análisis del contrato administrativo de servicios*. Vox Juris.

<https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/VJ/article/view/1314/pdf14>

Zuta, K. (2019). *Derecho a la igualdad y remuneración equitativa*. Themis.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21949/21365>

ANEXOS

ANEXOS 1
MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

Problemas	Objetivos	Supuestos	Categorías	Definición	Sub categorías	Metodología
Problema General	Objetivo General	Supuesto General	Categoría 1.	Es un contrato laboral especial que se aplica solo en el sector público y se celebra solo entre la persona natural y el estado. No se encuentra bajo el régimen de la carrera pública (DL 276) ni del régimen de la actividad privada (DL. 728) sino que se rige por el DL 1057. - MINEDU	Gratificaciones Asignación familiar	Enfoque: Cualitativo Tipo: Básica Nivel: Descripción Diseño: Teoría fundamentada
¿Cómo el contrato administrativo de servicios incide en los derechos laborales de los trabajadores del INDECOPI?	Analizar como el contrato administrativo de servicios incide en los derechos laborales de los trabajadores del INDECOPI.	El contrato administrativo de servicios incide en los derechos laborales de los trabajadores debido a la discriminación por parte del régimen laboral establecido en el Estado peruano y su marco jurídico, debido a la discriminación por parte del régimen laboral establecido en el estado peruano y su marco jurídico	Contrato Administrativo de Servicios			
Problemas específicos	Objetivos específicos	Supuestos específicos	Categoría 2.	"Son agrupación de normas, reglas que ayudan a regularizar las relaciones laborales que existe entre el trabajador y el empleador; tal como, los límites de jornada laboral, la remuneración por las funciones realizadas entre otras" Patlán (2015).	Principio de igualdad Principio de irrenunciabilidad	Participantes: Abogados laboristas Docentes Trabajadores de INDECOPI Técnica: Entrevista Análisis documental Instrumento: Guía de entrevista Guía de análisis de fuente documental
¿De qué manera la inexistencia de la gratificación en el contrato administrativo de servicios trasgrede el principio de igualdad de derechos laborales?	Determinar de qué manera la inexistencia de la gratificación en el contrato administrativo de servicios trasgrede el principio de igualdad de derechos laborales.	La inexistencia de la gratificación en el contrato administrativo de servicio trasgrede el principio de igualdad de derechos laborales puesto que, los trabajadores sujetos al régimen especial CAS no tienen los mismos beneficios laborales que los otros regímenes existentes	Derechos Laborales			
¿De qué manera la inexistencia de la asignación familiar en el contrato administrativo de servicios trasgrede el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales?	Identificar de qué manera la inexistencia de la asignación familiar en el contrato administrativo de servicios trasgrede el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales	la inexistencia de la asignación familiar en el contrato administrativo de servicio trasgrede el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales por parte de los trabajadores sujetos al régimen especial -CAS no cuenta con la asignación familiar correspondiente				

ANEXOS 2
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUÍA DE ENTREVISTA

(Abogados especialistas)

Título: Análisis del contrato administrativo de servicios y los derechos laborales de los trabajadores del INDECOPI, San Borja, 2022.

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico:

Institución:

Objetivo general

Analizar como el contrato administrativo de servicios incide en los derechos laborales de los trabajadores del INDECOPI.

Premisa: Respecto al régimen CAS algunos derechos que señalan son: cumplir con una jornada de trabajo máximo de 8 horas, un tiempo de refrigerio que no esté dentro de la jornada de trabajo, vacaciones por 30 días remuneradas, recibir una remuneración mayor a la remuneración legalmente establecida, entre otros:

1. En su opinión, ¿de qué manera el contrato administrativo de servicios incide en los derechos laborales de los trabajadores del INDECOPI?

.....

.....

.....

.....

.....

2. Desde su punto de vista ¿cuáles considera usted que serían los derechos laborales que no están comprendidos en el contrato administrativo de servicios?

.....

.....

-
-
3. De acuerdo con su experiencia ¿considera Ud. que la última modificatoria al D. Leg. 1057, beneficia a los trabajadores sujetos a este régimen? ¿por qué?

.....

.....

.....

.....

Objetivo específico 1

Determinar de qué manera la inexistencia de la gratificación en el contrato administrativo de servicios vulnera el principio de igualdad de derechos laborales.

4. Según su opinión, ¿de qué manera la inexistencia de la gratificación en el contrato administrativo de servicios trasgrede el principio de igualdad de derechos laborales?

.....

.....

.....

.....

5. De acuerdo a su conocimiento ¿por qué considera Ud. que existe esta diferencia de otorgar una gratificación o aguinaldo, según el contrato del trabajador, si se ha evidenciado que, sin importar bajo qué régimen se encuentre; dichos trabajadores (CAS) realizan las mismas actividades?

.....

.....

.....

.....

6. Según su percepción sobre esta temática ¿cuál considera usted que sería la solución para que el contrato administrativo de servicios no afecte el principio de igualdad de los trabajadores del INDECOPI?

.....

.....

.....
.....

Objetivo específico 2

Identificar de qué manera la inexistencia de la asignación familiar en el contrato administrativo de servicios vulnera el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales.

7. De acuerdo a su experiencia, ¿de qué manera la inexistencia de la asignación familiar en el contrato administrativo de servicios trasgrede el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales?

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

8. Según su opinión, ¿si la asignación familiar es un beneficio laboral porque no está comprendido en el contrato administrativo de servicios?

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

9. De acuerdo a su criterio, ¿qué se necesitaría para que el contrato administrativo de servicios obtenga los beneficios laborales al igual que los demás regímenes laborales existentes?

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

APELLIDOS Y NOMBRES
DNI N°

MATRIZ DE REGISTRO DE DATOS DE LA GUÍA DE ENTREVISTA

Objetivos de Investigación (TI)	Preguntas / Entrevistados	ENTREVISTADO 1: JENNIFER CHAVEZ ROLDAN	ENTREVISTADO 2: VALERIA ESTRADA PÉREZ	ENTREVISTADO 3: GERARDO ALEXIS MORALES PADILLA	ENTREVISTADO 4: GABRIELA FERNANDEZ NUÑEZ	ENTREVISTADO 5: FABIOLA ROSADO PISAMI
Objetivo general: Determinar como el contrato administrativo de servicios incide en los derechos laborales de los trabajadores del INDECOPI	En su opinión, ¿de qué manera el contrato administrativo de servicios incide en los derechos laborales de los trabajadores del INDECOPI?	Considero que el régimen CAS, hasta cierto momento ha sido necesario, debido a que es un tipo de contratación sencillo y para cubrir las necesidades de servicios que se presenten en una institución; sin embargo, considero, que las entidades no toman conciencia de que el referido contrato tiene naturaleza temporal, y lo ideal, sería que el trabajador bajo este régimen, luego de un tiempo prudente, pueda tener la opción de laborar bajo el régimen N° 728 y así obtener los beneficios que le corresponde. En la realidad, un trabajador bajo el régimen CAS, cumple las mismas funciones y labores que un trabajador bajo el régimen N° 728, aun cuando, en la mayoría de los casos un trabajador CAS percibe menor remuneración que un trabajador bajo el régimen N° 728 que realiza las mismas actividades.	El contrato CAS no reconoce el trabajo que realizan aquellos trabajadores que han sido contratados bajo ese régimen y discrimina los beneficios que se otorgan a sus empleados. Un ejemplo de esto es la diferencia que existe con aquellas personas que están en planilla, que reciben una gratificación por fiestas patrias y navidad, mientras que los trabajadores contratados bajo el régimen CAS reciben un aguinaldo que no equivale en absoluto al monto que constituye una gratificación.	El contrato CAS discrimina al principio de igualdad en los derechos laborales, debido a que ofrece otra variedad de beneficios frente a los otros regímenes laborales pese a que en la norma se expresa que todos los trabajadores deberían de contar con todos los derechos laborales.	Incide en brindando estabilidad laboral a las personas contratadas bajo ese régimen pues su contrato es temporal.	El contrato administrativo de servicio incide que no hay una igualdad de beneficios laborales entre los diferentes regímenes establecidos de uno u otro trabajador en el sentido que una persona que puede estar en el Régimen CAS puede tener la misma carga laboral que un trabajador que está en planilla; sin embargo, no reciben los mismos beneficios laborales como gratificación, cts entre otros.
	Desde su punto de vista ¿cuáles considera usted que serían los derechos laborales que no están comprendidos en el contrato administrativo de servicios?	Si bien es cierto, el régimen CAS, es uno de naturaleza especial, el mismo al ser renovable de manera continua, hace que el referido contrato se desnaturalice, siendo que, los trabajadores bajo ese régimen deberían gozar de los mismos beneficios que posee un trabajador bajo la Ley N° 728, es decir, recibir 14 sueldos al año y la CTS como corresponde.	Considero que los aspectos más importantes que no están cubiertos por el CAS es la compensación por el tiempo de servicios y las gratificaciones dos veces al año.	Considero que se debería de incluir la compensación de tiempo por servicios y las gratificaciones en los meses correspondientes.	Otorgar gratificación, asignación familiar y un seguro de salud en clínicas privadas.	<ul style="list-style-type: none"> Respecto a los beneficios laborales como gratificaciones y CTS Asignación familiar Seguro medico
	De acuerdo con su experiencia ¿considera Ud. que la última modificatoria al D. Ley. 1057, beneficia a los trabajadores sujetos a este régimen? ¿por qué?	En mi opinión, no observo algún beneficio relevante, puesto que lo señalado de manera expresa en la mencionada modificatoria, se ha venido aplicando en la realidad en el caso de los trabajadores CAS de la institución en la que laboro.	Con la modificatoria del decreto legislativo los contratos CAS pasaron a tener un plazo indeterminado, puesto que previamente estaban sujetos a renovación cada 3 meses. Sobre este punto considero que de alguna manera resulta beneficioso para los trabajadores, puesto que permite contar con una mayor estabilidad en sus puestos de trabajo, sin estar a la expectativa de que su contrato pueda terminar en la fecha acordada en el contrato inicial. Sin embargo, considero que se desnaturaliza el trabajo que realmente se efectúa, puesto que no se están otorgando los beneficios económicos que si se otorgan a personas en planilla que hacen el mismo tipo de trabajo.	Considero que si beneficia al Contrato CAS, porque el contrato se volvió indeterminado, sin embargo, falta mucho que trabajar en cuanto a los beneficios laborales que no ha sido tocado por la nueva modificatoria.	Sí, porque el CAS ahora es renovable.	Considero que no genera aun un beneficio para los trabajadores sujetos al Cas, ya que indican que progresivamente se puede dar un aguinaldo; no obstante, a la fecha solo se recibe un bono de S/ 300.00 soles, también este sujeto a verificar cuanto tiempo de servicio tiene el trabajador público en una institución del estado para que reciba ciertos beneficios como el aguinaldo y tan solo es un porcentaje mínimo
Objetivo específico 1: Analizar de qué manera la inexistencia de la gratificación en el contrato administrativo de servicios trasgrede el principio de igualdad de derechos laborales	Según su opinión ¿de qué manera la inexistencia de la gratificación en el contrato administrativo de servicios trasgrede el principio de igualdad de derechos laborales?	En mi opinión, considero que si un trabajador bajo el régimen CAS cumple con los mismos deberes y obligaciones que un trabajador bajo el régimen N° 728, debería gozar con todos los beneficios que la ley exige para los trabajadores bajo la última modalidad referida. Siendo que esta ausencia de gratificación, se torna discriminatoria, respecto a la labora que los trabajadores bajo el régimen CAS realizan.	La forma en que se transgrede el principio de igualdad al no existir la gratificación en el CAS se manifiesta en el hecho de que se está otorgando un beneficio a un trabajador solo por pertenecer a planilla, mientras que otro que realiza exactamente el mismo trabajo se ve impedido de acceder a este beneficio por encontrarse sujeto a un régimen distinto. De ese modo, si bien en la realidad ambos empleados realizan la misma función u ocupan un mismo cargo, uno de ellos se ve favorecido con un beneficio que también le correspondería al otro.	Transgrede el principio de igualdad dejando de lado la gratificación mientras que en planilla si brinda aquel beneficio no haciendo valer lo que expresa en el principio precitado haciendo que las leyes laborales no tengan validez en la contratación cuando debería ser lo contrario.	Transgrede no brindando el beneficio de gratificación y asignación familiar como otro régimen laboral.	La inexistencia de la gratificación en el contrato administrativo de servicio trasgrede el principio de igualdad de derechos laborales ya que este principio determina que la remuneración a pagar por el trabajador realizado debe estar en función de la productividad del trabajador y no esta influencia por algún tipo de discriminación negativa, para los trabajadores cuya productividad es igual o similar. Finalmente, la remuneración que reciben debería ser la misma
	De acuerdo a su conocimiento ¿por qué considera Ud. que existe esta diferencia de otorgar una gratificación o aguinaldo, según el contrato del trabajador, si se ha evidenciado que, sin importar bajo qué régimen se encuentre; dichos trabajadores [CAS] realizan las mismas actividades?	Con exactitud, desconozco los reales motivos; sin embargo, pienso que se debe a que en principio los contratos CAS tiene un tiempo determinado de duración, el mismo que, no debe excederse en el tiempo.	La gratificación es un beneficio que se otorga a los empleados que se encuentran en planilla, régimen que se aplica al sector privado y a cierto porcentaje de trabajadores del sector público, mientras que el aguinaldo es un beneficio que se otorga únicamente al régimen CAS, que es exclusivamente del sector público. Teniendo en cuenta esto, considero que el aguinaldo surgió para de alguna manera equiparar el beneficio de la gratificación pero no llega a ser su equivalente. De ese modo, si bien en un primer momento se pretendía que fueran beneficios similares, en la realidad se observa la manifiesta diferencia que existe entre ambos beneficios aplicados a trabajadores que realizan las mismas actividades.	Considero que la diferencia radica en el grado de experiencia laboral que el trabajador presenta frente al puesto, ósea mientras mayor sea su grado académico o de conocimientos deberán de ser mejor remunerados dejando de lado al experiencia laboral de los contratos CAS.	Considero que la diferencia radica en el perfil profesional de cada trabajador	Si bien los trabajadores pueden realizar las mismas actividades la diferencia está en que al otorgar una gratificación o aguinaldo ese trabajador tiene un incentivo laboral o beneficio que será reflejado en su trabajo o labores que realiza. Por otro lado, el trabajador Cas que realiza las mismas actividades evidencia que por más que se esfuerce o realice sus labores de manera correcta no recibirá ningún beneficio como la gratificación y produce un ánimo de desigualdad.
	Según su percepción sobre esta temática ¿cuál considera usted que sería la solución para que el contrato administrativo de servicios no afecte el principio de igualdad de los trabajadores del INDECOPI?	Considero que el INDECOPI debe acelerar sus labores, para que los trabajadores bajo este régimen puedan mejorar sus condiciones con la implementación de la ley SERVIR.	Considero que la solución estaría en migrar a los empleados contratados bajo el régimen CAS a una planilla, esa sería la única manera de no transgredir el principio de igualdad. Como es sabido, y considerando también el principio de primacía de la realidad, un empleado bajo el régimen CAS y uno en planilla realizan las mismas funciones asignadas para un cargo determinado, por lo que no habría justificación para que uno perciba mayores beneficios que otro que realiza el mismo trabajo.	Considero que el legislador debería de aplicar todos los beneficios laborales por igual como la gratificación y aguinaldo por igual en el contrato CAS.	Pasar a todos los trabajadores CAS a planilla.	La solución es que los trabajadores puedan migrar a otro régimen laboral, pues con ello, se inniquaría la afectación del principio de igualdad.
Objetivo específico 2: Identificar de qué manera la inexistencia de la asignación familiar en el contrato administrativo de servicios trasgrede el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales.	De acuerdo a su experiencia, ¿de qué manera la inexistencia de la asignación familiar en el contrato administrativo de servicios trasgrede el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales?	En mi opinión, no existe transgresión al principio de irrenunciabilidad de derechos laborales con la inexistencia de asignación familiar en el contrato CAS, puesto que la transgresión se daría si la misma norma reconociera dicho derecho, lo cual no sucede en el presente caso, siendo que aquel trabajador que suscribe un contrato CAS conoce las particularidades de dicho contrato.	Desde mi experiencia personal, la inexistencia de una asignación familiar no me genera una afectación puesto que no tengo hijos menores de edad y por tanto, no podría acogerme a dicho beneficio. Sin perjuicio de ello, considero que la inexistencia de este beneficio vulnera el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en tanto que este beneficio se trataría de uno sobre el cual el trabajador puede disponer cuando se encuentra en el supuesto en que la norma lo establece, sin embargo, lo que hace el régimen CAS es omitirlo y dejando desprotegido al trabajador para disponer de este beneficio.	En mi experiencia indico que no tengo hijos, por lo que, no se podría vulnerar mi principio de irrenunciabilidad, no obstante a ello, puedo indicar que ningún contrato de trabajo debería de eliminar principios tan importantes como nuestros derechos laborales.	No podría hablar en base a mi experiencia porque aún no tengo hijos	En mi experiencia aun no me ha tocado la asignación familiar, sin embargo, tengo entendido que por cada hijo se te asigna un bono pese a que tengas dos o tres hijos.
	Según su opinión ¿si la asignación familiar es un beneficio laboral por que no está comprendido en el contrato administrativo de servicios?	Considero, que es por la naturaleza del mismo contrato CAS.	Considero que al crear el régimen CAS se intentó crear una figura especial y de naturaleza temporal para atender la oferta laboral del sector público, y es por ello que no se incluyeron en el contrato CAS la asignación familiar, que si se contemplaban en otro tipo de contratos cuya duración era más prolongada.	Considero que el contrato CAS se creó para establecer contrataciones temporales de trabajo en el sector público, motivo por el cual no se incluyó el beneficio laboral de la asignación familiar.	Porque la legislación laboral ha limitado los beneficios laborales a los que consideren no apropiados.	Porque, el contrato CAS es un régimen del estado temporal para los trabajadores, estando sujeto a renovación por cada 3 meses, siendo que este beneficio no sería rentable para el estado pagarlo.
	De acuerdo a su criterio, ¿qué se necesitaría para que el contrato administrativo de servicios obtenga los beneficios laborales al igual que los demás regímenes laborales existentes?	En mi opinión, el régimen CAS debería eliminarse de manera progresivas, y si actualmente no posee los beneficios de los otros regímenes laborales, entiendo que se debe a un tema presupuestal.	Creo que una solución sería migrar a los trabajadores con contratos CAS a uno de planilla, o equiparar de alguna forma los beneficios que correspondían a todos los trabajadores.	En mi criterio sería realizar una migración de trabajadores del contrato CAS a planilla, ello solucionarían inmediatamente todos los derechos laborales vulnerados.	Considero que se debería de modificar la legislación laboral en cuanto al contrato CAS o de lo contrario crear un solo régimen laboral para todos.	Que se aplique el derecho de igualdad para todos los regímenes laborales existentes en nuestro ordenamiento jurídico.

ENTREVISTADO 6: PIERINA FALCONI CORZO	ENTREVISTADO 7: GEORGE MICHAEL MORAN LIZARZABURO	ENTREVISTADO 8: DELIA ARANA TAMAYO	ENTREVISTADO 9: MARIA VIRGINIA MACALUPU HUERTAS	ENTREVISTADO 10: PINEDO JUAREZ KATHERINE ANDREA
En no brindar estabilidad laboral pues los contratos cas son solo por un periodo de tiempo los cuales, dependiendo de la necesidad del servicio, puede ser renovable.	Claro que incide en los derechos fundamentales de igualdad ante la ley debido a que este régimen no cuenta con algunos beneficios con los que si cuentan los trabajadores que están el D.L. 728 a pesar de que hubo algunos cambios en el régimen CAS pero aun así hay una diferencia como las gratificaciones o la estabilidad laboral.		La labor realizada por cada trabajador es importante para la entidad en la que prestan servicios, en la practica la labor de un CAS es igual de demandante que la de un trabajador con régimen laboral indeterminado, sin embargo, los derechos laborales de un CAS se encuentran en desventaja en distintos ámbitos, no cuenta con CTS, ni asignación familiar y solo reciben aguinaldos entre las diferencias más resaltantes por lo que su incidencia de este tipo de contrato de trabajo causa un efecto de vulneración de los derechos laborales al no haber proporcionalidad entre la labor realizada que es igual de demandante que un trabajador bajo otro régimen laboral pero recibiendo menor beneficios.	Incide respecto a las reglas que regulan las obligaciones de todo empleador con sus colaboradores, ya que lo más importante es que ambas partes conozcan las normas y los principios jurídicos y legales con la finalidad de hacerlos respetar y generar seguridad y protección con jornadas laborales establecidas.
Otrograr gratificación, CTS y asignación familiar	Considero que no están contemplados en el contrato laboral como por ejemplo asignación familiar, compensación por tiempo de servicio CTS y gratificación que a los de régimen CAS se le da un aguinaldo que el estado considera.	La compensación por tiempo de servicios CTS, las asignaciones familiares, la repartición de utilidades para el ejercicio anual de las declaraciones juradas de las empresas, derecho libre asociación como la sindicación, huelgas negociación colectiva.	Uno de los principales derechos laborales que no están comprendidos es no contar con la compensación por tiempo de servicio - CTS, otro derecho laboral que no está comprendido es no contar con una gratificación, que es el equivalente a una remuneración, contando solo con un aguinaldo ascendente a trescientos soles.	Considero los siguientes: a la compensación por tiempo de servicios, al beneficio de las gratificaciones (aun cuando se mencione que se tiene derecho a un aguinaldo), no se cuenta con estabilidad laboral (al poder dejar de renovarse el contrato) y a la participación en utilidades y de asignación familiar.
Sí, porque el CAS ahora es renovable.	Yo considero que si, porque da mas beneficios a nosotros los trabajadores de este régimen.	Si porque la ley N° 29849, ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del decreto legislativo N° 1057, otorga derechos laborales	Claramente la modificación busca eliminar por completo el régimen CAS, gestionando su pase a otro régimen según corresponda donde obtendrá los beneficios que hasta la fecha le han sido esquivos, lo cual traerá un beneficio considerable, sobre todo respecto a la estabilidad laboral al establecerse un contrato indeterminado.	Yo considero que el decreto legislativo 1057 añadió importantes derechos que todo trabajador merece; sin embargo, considero que aún falta más por proteger y mitigar, así como reforzar las normas conforme a la realizada actual.
Porque hay una gran desventaja frente a las personas que se encuentran contratadas bajo el DL 728 quienes si cuentan con gratificación dos veces al año.	Discriminar a los régimen CAS no teniendo ese beneficio por más que en las actividades que realiza los hace también un planilla es una discriminación a la oportunidad de beneficio o igual de derecho.	Porque todo trabajador al cumplir un año de servicio debe ser compensado con un descanso de 30 días con goce de haber, vacaciones pagadas.	Las labores que realiza un CAS, no tiene diferencia con los trabajadores de otros regímenes estables y que cuenta con todos los beneficios, sin embargo pese que ello la norma hace diferencia entre la gratificación y el aguinaldo, brindándole al primero un sueldo completo y al segundo solo un monto irrisorio lo cual coloca en una desventaja al trabajador CAS evidenciándose un trato diferenciado lo que se traduce en desigualdad	Vulnera totalmente los derechos laborales que por esencia fueron creadas a fin de reconocer y dar seguridad plena a todo trabajador.
Porque la gratificación consiste en un sueldo completo y el aguinaldo es de S/ 300,00	Es correcto a veces pasa de que por más que seas de contrato CAS haces cosas que lo hacen los que están en planilla, y a veces mas.	Hay una discriminación hacia un sector de trabajadores que están bajo la modalidad de contratos administrativos como los derechos son vulnerables.	La propia norma hace esta diferencia, la propia tiene insertada una vulneración de los derechos laborales, lo que obedecería a la razón del por qué fue creado el régimen CAS, que inicialmente solo tuvo como objetivo ser de carácter temporal para cubrir las demandas de necesidad de servicio; sin embargo, esa temporalidad se arraigó en el tiempo presentando ahora una vulneración permanente de los derechos laborales.	Es que el CAS por ser considerado un régimen laboral especial, aun cuenta con unos derechos limitados, a diferencia del Régimen laboral del sector privado o al régimen 276.
Pasar a todos los trabajadores CAS al régimen 728.	Tener los mismos beneficios sin discriminar a nadie, y mas aun que se realizan los mismos trabajos en las dos modalidades.	Que podrán estar en el régimen laboral como trabajadores del estado decreto ley N° 276.	Eliminar por completo el régimen, e incorporar a los regímenes existentes a los trabajadores CAS, más aun si tenemos en cuenta que los concursos CAS son igual de exigentes que uno para un régimen 728 por ejemplo.	Lo importante es seguir reconocimiento el carácter indeterminado del CAS y mantenerlo como un régimen laboral especial; en donde no se transgredan los derechos y obligaciones de la legislación laboral en el Perú.
No podría hablar en base a mi experiencia porque aún no tengo hijos, pero se que los derechos laborales no pueden renunciarse.	Siento que crea una desigualdad entre nosotros que estamos en este regimen con los otros que se encuentran en planilla, además que ese es un derecho adierido al trabajador.	Los derechos son irrenunciables, pero con el contrato administrativo servicios CAS, no contempla la asignación familiar por tanto afecta al trabajador en la vulneración de sus derechos laborales impuestas por éste tipo de contrato que es lesivo para el trabajador y trasgrede un principio de irrenunciabilidad de derechos laborales.	La asignación familiar tiene por objetivo coadyuvar en la economía de cada hijo que tenga el trabajador siendo sumamente importante este derecho laboral sobre todo para el propio hijo del trabajador, la inexistencia del mismo en los trabajadores CAS atenta directamente en perjuicio del trabajador, pese a que la figura de la irrenunciabilidad busca justamente evitar que los derechos laborales sean vulnerado sin embargo, en la practica la propia norma que avala el contrato bajo esta modalidad de forma tácita trasgrede este derecho.	Respecto a que solo tienen derecho de percibirlo los trabajadores con vínculo laboral vigente y/o permanente en la misma empresa o institución de lo contrario afecta la estabilidad laboral y familiar económicamente.
Porque el cas tiene muchas limitaciones dentro de su propia norma.	En mi opinion, al crear este régimen lo hicieron de una forma especial y con una naturaleza distinta a los demas contratos que existen.	Es el sistema impuesto por los gobiernos para con los derechos de los trabajadores quitándole como el derecho a la asignación familiar por justamente el sistema es donde les da a otra parte empleador más beneficios como este tipo de contrato y la tercerización de los trabajadores.	Efectivamente, la asignación familiar es un beneficio laboral que busca coadyuvar a la economía del trabajador, viéndose limitado este beneficio por la propia norma que regula el contrato CAS.	Porque son beneficios está sujeto al régimen de actividades privada (Ley N° 25123), a todo trabajador de este régimen con contrato vigente (permanente) y aquellos que laboran en el sector público bajo el 728.
Para que se aplique en el principio de igualdad laboral entre los trabajadores y tengan los mismos beneficios ya que la jornada laboral es exactamente igual.	En mi opinion, sería que nosotros trabajadores de este régimen ingresemos a planilla y así exista igualdad entre todos los trabajadores del sector público.	Se tendría que pasar al régimen especial laboral 276 o 728 en todo caso, y la ley 31131 ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público.	Destinar un presupuesto público suficiente a fin de cubrir con todos los beneficios laborales para los trabajadores, sobre todo en los trabajadores CAS quienes realizan las mismas actividades que un trabajador nombrado.	Establecer normas que determinen y logren realizar labores de carácter permanente a todo trabajador, legislando de una manera correcta de acuerdo a la realidad socioeconómica y político.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO: Análisis del Contrato Administrativo de Servicios y los Derechos Laborales de los Trabajadores del INDECOPI, San Borja, 2022.

Objetivo General: analizar como el contrato administrativo de servicios incide en los derechos laborales de los trabajadores del INDECOPI

AUTOR:

FECHA :

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO: Análisis del contrato administrativo de servicios y los derechos laborales de los trabajadores del INDECOPI, San Borja, 2022.

Objetivo General: Analizar como el contrato administrativo de servicios incide en los derechos laborales de los trabajadores del INDECOPI.

AUTOR: Céspedes Camacho, María Magdalena

FECHA : 2019

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Céspedes, M. (2019). La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios - CAS en la corte superior de Lima Norte 2017 (Tesis para el grado de doctora, Universidad Nacional Federico Villarreal).</p> <p>http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3137</p>	<p>El nivel de la vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios CAS en la corte superior de Lima Norte es alto ya que cuenta con un 81% de aprobación por parte de los trabajadores encuestados bajo este régimen en donde existe evidencia estadística para afirmar que dichos derechos son vulnerados.</p>	<p>El nivel de vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en el régimen especial de contratación administrativa de servicios CAS es alto y se ha demostrado que no han sido reconocidos de ninguna manera. Este resultado es concordante con los hallazgos que se demostró que los derechos de los trabajadores aun cuando no significa un cambio sustantivo respecto al conglomerado de normas existentes no se ha mantenido al respecto de estos derechos fundamentales. Es preciso que se vuelva indispensable para que se asegure un buen ambiente laboral y se respeten los derechos laborales además del cumplimiento de las normativas legales vigentes.</p>	<p>Se evidencia que el nivel de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores los cuales están sujetos a este régimen es alto, ya que mediante encuestas se afirmó la existencia de derechos laborales vulnerados.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO: Análisis del contrato administrativo de servicios y los derechos laborales de los trabajadores del INDECOPI, San Borja, 2022.

Objetivo General 1: Determinar de qué manera la inexistencia de la gratificación en el contrato administrativo de servicios trasgrede el principio de igualdad de derechos laborales.

AUTOR (A) : Arévalo Córdova, Milena Patricia

FECHA : 2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Arévalo, M. (2020) "Restricción de beneficios sociales en el Decreto Legislativo N 1057 - CAS A servidores públicos de la corte superior de justicia, Piura 2020. Lima: Universidad César Vallejo.</p> <p>https://repositorio.uv.edu.pe/handle/20.500.12692/62364?show=full</p>	<p>Se presenta un alto nivel de restricción de beneficios de derechos laborales reconocidos por la constitución y leyes de índole internacional en consecuencia dicha restricción convierte al contrato administrativo de servicios en una contratación no idónea para los trabajadores por carecer de elementos que garanticen la protección y el conocimiento de sus derechos siendo el Estado el principal garante responsable para proteger al trabajador y cumplirse con el principio de igualdad de derechos laborales.</p>	<p>Si bien es cierto el contrato administrativo de servicios restringe beneficios laborales reconocidos constitucionalmente y esto produce una desigualdad de derechos laborales entre los trabajadores además de restringir beneficios laborales reconocidos como la gratificación, compensación por tiempo de servicios y asignación familiar.</p>	<p>La contratación por CAS no es idónea para los trabajadores por no contar con los elementos suficientes para garantizar la protección de los derechos laborales y los beneficios laborales. En efecto, podemos verificar que el contrato CAS, es una forma de contratación que no asegura al cien por ciento los derechos laborales a los trabajadores, de ahí la desigualdad entre los regímenes laborales existentes. Pero, esta situación, lo ha generado el Estado al permitir la existencia de distintas formas de contratación.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO: Análisis del contrato administrativo de servicios y los derechos laborales de los trabajadores del INDECOPI, San Borja, 2022.

Objetivo General 2: Identificar de qué manera la inexistencia de la asignación familiar en el contrato administrativo de servicios trasgrede el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales.

AUTOR (A) : Altamirano Llovera, Lamer Leonel

FECHA : 2004

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Altamirano, L. (2017). El reconocimiento del beneficio de asignación familiar a las familias reconstituidas, como mecanismo de desarrollo de este tipo de familia en el Perú. (Tesis para el título de abogado, Universidad César Vallejo).</p> <p>https://repositorio.uv.edu.pe/handle/20.500.12692/26525</p>	<p>El otorgamiento del beneficio de asignación familiar tiene como finalidad ayudar al sostenimiento de los hijos, sin embargo no vienen cumpliendo sus fines en relación al reconocimiento a las familias reconstituidas.</p>	<p>El otorgamiento de la asignación familiar cumple con la objetivo de ayudar en la manutención de los hijos del trabajador; así mismo trata que se debe reconocer la asignación familiar para las familias reconstituidas, También, el legislador debe tener en cuenta que una familia con un miembro discapacitado necesita elevar la bolsa familiar económica ya que necesita la ayuda de esta.</p>	<p>Esto quiere decir que, es un beneficio que va dirigido a los trabajadores que son padres de familia que estén a cargo de su menor hijo o menores hijos. Entendiéndose, que no se considera la cantidad de hijos que se tienen a su cargo; sino, el hecho de tener hijos. Debe tenerse presente que, este beneficio se aplica al tener hijos menores de edad o algún miembro de la familia con alguna discapacidad; sin embargo, si el hijo se encuentra cursando estudios superiores con éxito, se mantendría este beneficio hasta la culminación de su carrera o hasta que cumpla los veinticuatro años de edad. Con el objetivo de contribuir a la carga familiar de los trabajadores. Además, de ayudar a la motivación laboral y satisfacción del trabajador.</p>

ANEXOS 3

FICHAS DE VALIDACIÓN DE LA GUÍA DE ENTREVISTA

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: Mag. Wenzel Miranda Eliseo Segundo.
- I.2. Cargo e institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
- I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de entrevista**
- I.4. Autor(A) de Instrumento: Lermo Santana Rosario Pamela
- I.5. Autor(A) de Instrumento: Santos Huertas Giuliana Alejandrina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												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

si

- El instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación.

- El instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%



Lima, 11 junio de 2022

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N° 09940210 Cel. 992303480

- I.1. Apellidos y Nombres: Mg. Urteaga Regal Carlos Alberto.
- I.2. Cargo e institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
- I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de entrevista**
- I.4. Autor(A) de Instrumento: Lermo Santana Rosario Pamela
- I.5. Autor(A) de Instrumento: Santos Huertas Giuliana Alejandrina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												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

si

	investigación y su adecuación al Método Científico.														
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

si

- El instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación.
- El instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Lima, 24 junio de 2022



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI N° 09518027 Cel. 936025800



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VARGAS HUAMAN ESAU, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Análisis del contrato administrativo de servicios y los derechos laborales de los trabajadores del INDECOPI, San Borja, 2022.", cuyos autores son LERMO SANTANA ROSARIO PAMELA, SANTOS HUERTAS GIULIANA ALEJANDRINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 20 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VARGAS HUAMAN ESAU DNI: 31042328 ORCID: 0000-0002-9591-9663	Firmado electrónicamente por: VARGASHU el 20-11- 2022 16:06:26

Código documento Trilce: TRI - 0447470