



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

El régimen provisional de contratación administrativa de servicios en
las entidades del sector público, Perú 2022

**TESIS PARA OBTENER TÍTULO PROFESIONAL DE:
Abogado**

AUTOR:

Tantavilca Chuquillanqui, Hugo Carlos (orcid.org/0000-0003-2202-2676)

ASESOR:

Dr. Barrionuevo Fernández, José Roberto (orcid.org/0000-0001-9679-7015)

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:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mi familia, por su fuerza y el empuje que me dan a mi vida.

AGRADECIMIENTO

A mis honorables docentes,
gracias a quienes estoy
consiguiendo realizar uno de los
objetivos trazados en mi vida

Índice de Contenidos

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	15
3.3 Escenario de estudio.....	15
3.4 Participantes.....	16
3.5 Técnica e instrumentos recolección de datos.....	17
3.6 Procedimiento.....	17
3.7 Rigor Científico.....	18
3.8 Método de análisis de información.....	19
3.9 Aspectos Éticos.....	19
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	21
V. CONCLUSIONES.....	31
VI. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Categorías.....	15
Tabla 2 Participantes.....	16
Tabla 3 Expertos que validaron la Guía de entrevista	19

Resumen

El régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios, denominado CAS, nace bajo el Decreto Legislativo N° 1057, no encontrándose sujeta a la carrera Administrativa, tampoco al régimen laboral privado, siendo un contrato transitorio o temporal, con ello vulnerando la estabilidad laboral y desnaturalizando los contratos sobre actividades permanentes, afectando el acceso a remuneraciones justas y equitativas, denotando un desmedro en los beneficios sociales, tiene como objetivo explicar si los efectos legales del régimen provisional de contratación administrativa servicios CAS, vulneran los derechos laborales de los trabajadores en las entidades del sector público en el Perú 2022. Metodología de tipo básico, enfoque cualitativo, nivel descriptivo, como resultados los entrevistados indicaron, que el régimen de Contratación Administrativo de Servicios es un mecanismo contractual que no ha servido para satisfacer los derechos e intereses de los trabajadores, solo ha beneficiado al Estado para suprimir el exceso de la carga burocrática, como conclusiones, se vulnero los derechos laborales de los trabajadores del sector público, pues el Estado no cauteló la remuneración equitativa de los trabajadores que realizan las mismas funciones y asimismo no protege los beneficios sociales.

Palabras clave: Efectos legales, relación laboral, inestabilidad laboral, contrato temporal y derecho del trabajo.

Abstract

The special regime of Administrative Contracting of Services, called CAS, was born under Legislative Decree No. 1057, not being subject to the Administrative career, nor to the private labor regime, being a transitory or temporary contract, thus violating labor stability and denaturalizing the contracts on permanent activities, The objective of this study is to explain whether the legal effects of the provisional administrative contracting regime for CAS services violate the labor rights of workers in public sector entities in Peru 2022. Methodology of basic type, qualitative approach, descriptive level, as results the interviewees indicated, that the regime of Administrative Contracting of Services is a contractual mechanism that has not served to satisfy the rights and interests of the workers, it has only benefited the State to suppress the excess of bureaucratic burden, as conclusions, the labor rights of the workers of the public sector were violated, because the State did not safeguard the equitable remuneration of the workers that perform the same functions and likewise it does not protect the social benefits.

Keywords: Legal effects, labor relationship, labor instability, temporary contract and labor law.

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo es un derecho reconocido como universal por diferentes tratados y convenciones, teniendo como referentes a nivel mundial a la Organización Internacional del Trabajo y sus convenios, los cuales cautelan a través de una serie de disposiciones la estabilidad laboral, la igualdad de remuneración, trabajo seguro y saludable, a ello nuestro ordenamiento jurídico ha absorbido las disposiciones que convergen con los derechos humanos, y fundamentales para adaptarlas en nuestro contexto laboral, y cautelar el derecho al trabajo, pero debido a la crisis económica de las últimas décadas del siglo XX, se estableció como remedio a las restricciones presupuestales, la implementación de un sistema de contratación flexible dentro del sector público.

Es entonces que nace en nuestro país el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios, denominado CAS, regulada bajo el Decreto Legislativo N° 1057 y sus modificatorias, no encontrándose está, sujeta a la carrera Administrativa, tampoco al régimen laboral privado, ni a otra norma que regule carreras administrativas de índole privado, teniendo como cualidad fundamental, ser un contrato transitorio o temporal, con ello vulnerando gravemente, la estabilidad laboral y desnaturalizando los contratos sobre actividades permanentes, afectando asimismo el acceso a remuneraciones justas y equitativas, denotando un desmedro en los beneficios sociales.

Rodríguez y Vergara (2020), manifestaron que la estabilidad en el trabajo es un derecho constitucional, es una institución central dentro del enfoque de la carta magna pues ha de estar considerada en todas las relaciones o pactos laborales, siendo su función garantista, proveer y cautelar los derechos laborales del trabajador, teníamos en la Constitución del año 1979 en sus artículos 48 y 49, el reconocimiento del Estado, sobre la estabilidad laboral, quedando claro que el despido solo puede ser motivado por causa justa y debidamente comprobada, asimismo se antepone el pago de las remuneraciones y beneficios sociales de los trabajadores ante cualquier otra obligación del empleador, asimismo, la Constitución del año 1993, en su articulado 24, promueve los derechos del

trabajador, sosteniendo una remuneración ideal que sostenga al trabajador y a su familia, siendo también que la remuneración prima ante cualquier otra obligación del empleador y en su artículo 27, estableció que la ley debe otorga al trabajador la debida protección ante el despido arbitrario.

El respeto de los derechos laborales se manifestó en convenios internacionales y en nuestra norma suprema, busca proteger y apoyar al trabajador de cualquier tipo de vulnerabilidad a lo que pudo estar expuesto o sometido por parte del empleador, configurándose de esta manera como derechos universales. Actualmente el Decreto Legislativo N° 1057 del régimen laboral CAS, estuvo siendo absorbida en parte por la Ley N° 31131, la cual estableció una serie de disposiciones que buscan erradicar la discriminación concerniente a los regímenes laborales en el sector público. Mediante esta norma, se entendió la necesidad de ordenar y respetar los derechos de los contratados del sector público en base los derechos fundamentales y sociales que estaban excluidos para los trabajadores con contratos bajo el sistema CAS. derechos que eventualmente, sólo mediante las instancias judiciales, se han logrado respetar y reconocer como son los horarios, las horas extras, las gratificaciones, la forma de trato de los responsables superiores, los convenios colectivos que se lograron por los sindicatos, entre otros.

A nivel internacional, Medina y López (2019), refieren que las condiciones laborales en el marco neoliberal han sido implementadas en países de la región conllevando una serie de problemas de acceso al sistema de salud y seguridad social, observándose la vulneración sistemática de derechos, siendo el más vulnerado el derecho laboral, pues es notorio el deterioro de los ingresos económicos y las condiciones laborales ocasionadas por las diferentes formas de empleos temporales.

A nivel nacional, Rojas y Cayllahua (2021), refieren que en nuestro ordenamiento jurídico relacionado al derecho laboral, se observaron una serie de modalidades de contratación, en las cuales se vulneran los derechos de los trabajadores como lo son la estabilidad laboral y el pago de beneficios sociales, sean estas la asignación familiar, gratificaciones y compensaciones por tiempo de

servicios, de esta manera el empleador Estatal, transgrede el derecho laboral a través de una norma de contratación temporal, que a grandes rasgos viola los derechos constitucionales del trabajador.

A nivel local, Torres (2020), se observó que el contrato CAS, vulnera una serie de derechos fundamentales, reflejándose claramente la desmesurada y precaria protección que ofrece el Estado a las personas que se encuentran en situación endeble como sucede en el caso de la madres trabajadoras, debiéndose establecer mecanismos de protección, ya que en mencionado régimen laboral no se cautela el derecho laboral frente al despido arbitrario, solo teniendo la indemnización como herramienta protectora, mas no la restitución, se promovió con ello, los derechos fundamentales, la igualdad y no discriminación,

En vista de la problemática presentada, se ha realizado, la siguiente formulación de problemas, como problema general, **¿Cómo el régimen provisional de Contratación Administrativa Servicios CAS, vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores en las entidades del sector público en el Perú 2022?** Así mismo, como primer problema específico **¿Como el régimen laboral CAS vulnera los beneficios sociales de los trabadores, en las entidades del sector público en el Perú 2022?** y como segundo problema específico **¿Cómo la migración laboral del régimen CAS a la Ley 31131, puede limitar el derecho al trabajo en las entidades del sector público en el Perú 2022?**

Como justificación teórica de nuestro trabajo de investigación, nos permitió conocer los contextos en que los efectos legales del régimen provisional de Contratación Administrativa de Servicios en las entidades del sector público, Perú 2022, se desarrollan, de esta forma podremos explicar cómo se vulnera los derechos laborales de los trabajadores, para con ello buscar medidas de protección que puedan cautelar este derecho universal; como justificación practica tenemos, que los estudios investigados en la presente sirva para explicar y analizar los efectos legales que vulneran los derechos laborales, y con ello aportar a la mejora del sistema laboral nacional, justificación metodológica, el presente trabajo es tipo

básico, con enfoque cualitativo y nivel descriptivo basados en la recolección de datos de fuentes con carácter y rigor científico. justificación jurídica, es necesaria la modificación de las normas que vulneran los derechos laborales y la estabilidad laboral, debiéndose homogenizar los procesos de contratación y los presupuestos para tales fines dentro de las instituciones estatales, donde todos los trabajadores tengan los mismo derechos laborales y beneficios sociales.

Siendo necesaria en la presente la formulación de objetivos, tenemos como nuestro objetivo general, explicar si el régimen provisional de Contratación Administrativa Servicios CAS, vulnera los derechos laborales de los trabajadores en las entidades del sector público en el Perú 2022. Así mismo, como primer objetivo específico, analizar si el régimen laboral CAS vulnera los beneficios sociales de los trabajadores, en las entidades del sector público en el Perú 2022, y como segundo objetivo específico, Explicar si la migración laboral del régimen CAS a la Ley 31131, puede limitar el derecho al trabajo en las entidades del sector público en el Perú 2022.

Asimismo, formulamos la las siguientes supuestos, como nuestro supuesto principal, tenemos que, el régimen provisional de Contratación Administrativa Servicios CAS, tiene efectos legales que vulneran los derechos laborales de los trabajadores en las entidades del sector público en el Perú 2022. Así mismo, como primer supuesto específico, el régimen laboral CAS vulnera los beneficios sociales de los trabajadores, en las entidades del sector público en el Perú 2022, y como segundo supuesto específico la migración laboral del régimen CAS a la Ley 31131, limita el derecho al trabajo en las entidades del sector público en el Perú 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Por Antecedentes Nacionales encontramos a Calcina (2021), en su tesis “El derecho al trabajo y la estabilidad laboral en trabajadores de contrato administrativo de servicio”, como objetivo principal, estableció el vínculo entre el derecho laboral y la estabilidad laboral en los trabajadores contratados bajo el régimen CAS, en la administración pública, elaborándose con la metodología de tipo básica de nivel descriptivo, con un diseño no experimental, transversal. Concluyó que la Constitución Política del Perú en su artículo 27, protege de manera relativa el derecho a la estabilidad laboral, habiendo también que su articulado 103 se aparta de la teoría de los derechos adquiridos siendo así desde una figura constitucional que los despidos en los contratos modales en la administración pública por motivo de desnaturalización se han venido en gran parte declarando en improcedentes debido al Exp. N° 05057-2013 -PA/TR.

Franco (2019), en su artículo, “protección contra los despidos arbitrarios de los trabajadores a tiempo parcial en el Perú”, manifestó como su objetivo principal, fundamental los motivos por las que las jornadas de trabajo no pueden ser un elemento determinante utilizado para dejar desprotegidos contra el despido arbitrario a los trabajadores contratados bajo régimen de labores a tiempo parcial, como metodología de enfoque cualitativo y tipo básico. Concluyó que la estabilidad laboral en un derecho que busca la conservación de los contratos laborales concatenada al principio de continuidad, la cual tiene como finalidad mantener la relación laboral ante cualquier tipo de incidencia constituyéndose una garantía para cautelar los demás derechos laborales y al no proteger al trabajador de tiempo parcial ante el despido injustificado, entrega un poder ilimitado al empleador que conlleva a vulnerar los derechos laborales.

Puntriano (2021), en su revista, “El régimen de contratación administrativa de servicios: de la rigidez del unilateralismo a la deslaboralización”, como objetivo principal, explicó las consecuencias que derivaron de la aplicación del régimen laboral CAS, con una metodología del tipo descriptivo y enfoque cualitativo. Concluyó que el régimen laboral CAS fue expedido con la finalidad de ordenar

laboralmente la masa de trabajadores que prestaban servicios al Estado, obviando reconocerles beneficios sociales u otros derechos laborales, asimismo, buscaban que el Estado no tenga la legitimidad para actuar y comprobar si los derechos laborales en el sector privado se cumplían.

Bertolotto (2021), en su tesis “El régimen de la contratación administrativa de servicios, y la vulneración al derecho de la estabilidad laboral de los trabajadores de las entidades ediles del distrito de Ayacucho 2020”, manifestó como objetivo general, demostró que dentro del ordenamiento jurídico peruano existe la vulneración a los derechos laborales a de los trabajadores CAS, entre ellos la estabilidad laboral , como metodología tuvo un enfoque cualitativo con nivel descriptivo y un diseño de teoría fundamentada. Llegando a concluir que, es necesaria la realización de una reforma del marco u ordenamiento jurídico laboral peruano, donde se elimine el régimen laboral CAS, proveniente del D.L. N° 1057, con ello dejando sin efecto la vulneración de los derechos laborales manifestados anteriormente.

Urbano (2019), en su artículo “El régimen de contratación administrativa de servicios”, como su objetivo principal, explicó el contexto actual y real, en el que se encontraron los derechos laborales en el contrato CAS dentro del sector público, la metodología fue de enfoque cualitativo, tipo básico y nivel descriptivo. Concluyó, que los trabajadores del Estado, contratados bajo el régimen laboral de servicios no personales, de acuerdo al derecho administrativo, estuvieron por varios años privados de los derechos laborales, posterior ello fue transformado por el contrato bajo el D.L. N° 1057, debido a los tratados de libre comercio entre ellos el de Estados Unidos, el cual obligo al Estado a transformar sus normas y a reconocer y cautelar los derechos laborales de los trabajadores del sector público y privado, siendo el CAS, un contrato determinado no debiendo ser mayor al de un periodo de año fiscal, pudiéndose contratar al empleado cuantas veces considere necesaria la entidad, ello desnaturalizando su tipo temporal a uno indefinido.

Meza (2020), en su tesis sobre “contratación a plazo indeterminado concerniente al contrato CAS en el sistema de Salud de Chachapoyas, 2020”, como objetivo, determinaron la eficacia la contratación a plazo indeterminado frente al

contrato CAS, siendo la metodología de tipo básico, con un diseño de teoría fundamentada. Llegando a concluir que nuestro país está padeciendo grandes avances uno de ellos normativos vinculados a una forma de contratación específico que aplica el Estado; con la Ley N ° 31131 - Ley para prescindir de la discriminación en el estado, estableciendo el traslado del régimen CAS a otros regímenes laborales, como la del 276 y 728, siempre que cumplieran con los presupuestos que la formalidad y la norma exige. Siendo que en caso existiera la necesidad temporal o de reemplazo de trabajador se podrá realizar un contrato CAS, para la necesidad temporal, por lo cual los puestos a contratar no debieron ser indefinidos.

León (2019), en su artículo “la desnaturalización de contrato en el derecho laboral en nuestro país”, como objetivo, estableció que el trabajo es un deber y un derecho, elaborada con una metodología, de enfoque cualitativo, del tipo básico con diseño no experimental. Concluyó que, el Tribunal Constitucional ha señalado el derecho al trabajo, contiene dos aspectos, siendo el primero, el derecho de acceder a un puesto de trabajo digno, promovido progresivamente por el Estado, y siendo el segundo el derecho a ser despedido solo por causa justa, considerándose los contratos laborales temporales como indeterminados si encaso fuese que el trabajador sigue laborando posterior a la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o posterior e las prórrogas establecidas, en caso el trabajador continúe brindando servicios si a obra ya termino sin habersele renovado contrato, si el titular del puesto en sustitución no se reincorpora, y cuando el trabajador demostró la existencia de fraude a la norma establecidas en el D.S. 003-97 -TR.

Huatay (2022), en su artículo indexado de título, “Contratación CAS, en los trabajadores de la Superintendencia de Transportes Terrestres de Personas, Cargas y Mercancías (SUTRAN), presentada ante la revisa Alicia Concytec, como objetivo principal, explicaron la situación y condición laboral de los trabajadores de SUTRAN, teniendo metodología, un tipo básico, de enfoque cualitativo y de nivel descriptivo. Concluyó, con la disconformidad, relacionado a la remuneración y aguinaldo, denotando una desigualdad de trato, existiendo una vulneración de derechos laborales en comparación al D.L. 728, por otro lado, también se observó que la intervención del estado no es la apropiado con respecto a la defensa del

derecho laboral de los trabajadores, asimismo los trabajadores manifiestan que no se consideraron respaldado por la autoridad nacional del servicio civil -SERVIR.

Quijandría (2022), en su tesis de maestría de título “Régimen especial de CAS y el mejoramiento del rendimiento administrativo de un Hospital de Ica 2022, sustentada ante la Universidad Cesar Vallejo, como objetivo establecieron la existencia entre el régimen laboral CAS y le mejoramiento del rendimiento administrativo, aplicando una metodología con enfoque cualitativo, de tipo básico, no experimental y de nivel correlacional simple. Obteniendo como conclusión, que, si se mejora las condiciones laborales, los beneficios sociales, la remuneración de los trabajadores del régimen CAS, se mejorara simultáneamente el rendimiento del personal administrativo.

Bardales (2017), en su tesis, “las deficiencias jurídicas en la aplicación del régimen CAS, en la universidad nacional de Ucayali”, como objetivo, determinaron la existencia de deficiencias jurídicas o legales al aplicarse el régimen laboral CAS, generando discriminación laboral en la UNU, mediante una metodología de tipo descriptivo y explicativo donde concluyó que el régimen laboral CAS proviene de una simulación o fraude, debido a que, a los servidores no personales SNP, se le obligo a pasase al régimen CAS, indicando que se regularía su situación laboral, pero en lugar de mantener o brindar mejoras a los derecho laborales ya adquiridos, se les constriño a renunciar a todo lo que habían conseguido hasta ese entonces, reconociéndoles elementos aleatorios sujetos a necesidades de las entidades públicas y a la disponibilidad de presupuesto, no cumpliéndose con garantizar los principios de meritocracia, capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo.

Es importante mencionar que Tribunal Constitucional, (2020), mediante la STC N° 11, 2020, estableció que la Ley N° 31131, es inconstitucional en parte, dejando el artículo 4 sobre la indeterminación de los contratos, pues se dio sin una correcta planificación afectando la correcta gestión de los recursos humanos, y sin contar con el trabajo coordinado y respaldo del Poder Ejecutivo, cabe mencionar que esta ley vulnera los aspectos meritocráticos, al disponer sé que se incorporen

trabajadores CAS a los Decretos Legislativos N° 276 y 728, sin alcanzar la formalidad y el estándar requerido para acceder al empleo público .

En Antecedentes internacionales, Almanza (2020), en su artículo “Constitucionalización de los derechos laborales a través del desarrollo jurisprudencial, concerniente a la estabilidad laboral y ocupacional reforzada”, como objetivo, expusieron analíticamente como se ha desarrollado el derecho laboral dentro del marco constitucional, siendo su metodología, con enfoque cualitativo, tipo básico y nivel descriptivo. Concluyó que la constitucionalización del derecho laboral ha conllevado a la edificación jurídica de la institución de la estabilidad laboral y ocupacional reforzada, reivindicando con ello la figura del fuero laboral, ampliando su alcance, no solo a los contratos laborales, sino también a todas las otras formas contractuales similares, en las que se observó el trato excepcional que se le debe dar a ciertos trabajadores que a través de la estabilidad laboral por conexidad puedan cautelar otros derechos fundamentales.

Sandoval y Delacruz (2019), en su artículo “los principios constitucionales del derecho laboral administrativo” como objetivo de explicaron los derechos constitucionales del derecho administrativo, con una metodología de tipo básico, enfoque cualitativo y nivel descriptivo. Como conclusión, estableció que los principios inclinados a la protección del servidor público, consiste en la garantía de protección y defensa del trabajo subordinado y no subordinado en relación al Estado, esta protección está dirigida a no vulnerar el derecho al trabajo, pretendiendo contrarrestar la deslaborización, evitando con ello que el derecho y la estabilidad laboral se transforme en un derecho privado y que los contratos de trabajo se transformen en contratos de prestación de servicios (OPS), asimismo se busca también la desregularización de los contratos laborales, extinguiendo las formalidades de los contratos a término fijo o no indefinido, eliminado también el periodo de prueba.

Elorduy (2021), en su artículo, “La mejora de los derechos laborales en las cadenas de producción y suministros de las empresas transnacionales, Especial referencia a los Acuerdos Marco Internacionales”, como objetivo, estudiaron la

problemática relacionada a la inobservancia que se le da a los derechos laborales en las empresas internacionales ubicadas en países de extrema pobreza, siendo su metodología una de tipo básica, con nivel descriptivo y enfoque cualitativo no experimental transeccional. Concluyó, que tanto los Estados como los Organismos Internacionales debió incidir en la mejora de los derechos laborales con respecto a las empresas internacionales, siendo los trabajadores respetados en sus derechos de estabilidad laboral a una remuneración justa y equitativa.

Vida (2017), en su artículo titulado “Las relaciones Laborales en la Administración pública”, como su objetivo principal, analizaron de forma transversal el ordenamiento jurídico aplicado a los trabajadores de las administraciones, mostrando las falencias que se evidencian en las relaciones laborales de acuerdo al ordenamiento normativo establecido para lo laboral, siendo analizado también los efectos de la descentralización en la administración mediante las contratación y subcontratación de servicios en la administración a través de empresas de trabajo temporal o modales. aplicaron la metodología de tipo básico, enfoque cualitativo de nivel descriptivo. Concluyendo, que la mano de obra temporal mediante la contratación o subcontratación de servicios con empresas privadas representan el verdadero ejemplo de vulneración, precariedad y abuso en materia de condiciones de trabajo de personas que sin tener la cualidad de empleados públicos prestaban servicios en las administraciones siendo en muchos casos auténticos caso de cesión ilegal de mano de obra, pues la norma laboral española manifiesta claramente en caso de contrata en cadena establece que la relación entre contratista y subcontratistas no alcanzara las responsabilidades de cualquier naturaliza a la entidades de la administración que ha contratado, de esta forma el Estado no se responsabilizara ante la vulneración de derechos laborales y beneficios sociales, siendo el responsable la contratista principal durante el periodo del contrato laboral.

Flores (2019), en su artículo “Revisión de los contratos administrativos: el adecuado equilibrio entre potestades exorbitantes y los derechos contractuales”, como objetivo, realizaron el análisis de los presupuestos entre condiciones y requisitos que deben concurrir para sostener el equilibrio económico de los diversos

contratos administrativos en vista de las modificaciones unilaterales derivadas por el ejercicio de potestades de la administración contratante, la metodología es de nivel descriptiva con enfoque cualitativo. Concluyó, que los órganos de la administración pública tienen la facultad o el poder de modificar los derechos y obligaciones contractuales, con la finalidad de otorgar un adecuado a la consecución del contrato, pero esta facultad se encuentra limitada, ya que la potestad variandi, identifica y establece como limitación, la desnaturalización del contrato y el mantenimiento del equilibrio económico del pacto laboral.

Guarnizo et al., (2020), sobre la vulneración del derecho en el trabajo de los servidores del sector público, por primacía de resultados y en base del derecho comparado, afectaron directamente los principios fundamentales consensuados y adoptados en el marco legal del Ecuador, se vulneró tajantemente y según los especialistas en la materia laboral, dado que los principios del derecho laboral son progresistas e igualitarios y no discriminatorios y el Decreto Ejecutivo 813, busca comprar los despidos mediante el pago de indemnización pudiendo interpretarse como disuasivos o persuasivos en un ámbito laboral hostil para el trabajador y en este sentido no se respeta el derecho laboral.

Como fundamento teórico, Guerrero, (2019), en su artículo, “el presente y futuro del contrato de trabajo temporal en la administración pública española” como objetivo principal analizaron la jurisprudencia asentada por el tribunal de justicia europea y su recepción por el tribunal español en materias sobre la indemnización del trabajo y contrato del trabajador interino al servicio de la administración pública, concerniente al estudio del caso Diego Porrás (II), donde estableció medidas encaminadas para evitar el uso arbitrario y abusivo del contrato a tiempo determinado reconociendo los derechos a los trabajadores en su vinculación con la administración, estableciendo que los trabajadores con labores indefinidas no pueden ser temporales, ameritando que se le reconozca cuando se extinga su vínculo jurídico una indemnización la cual no debe ser homogénea en todos los casos, pues se debe aplicar de acuerdo a la magnitud del daño.

Torres (2017), refirió sobre la teoría del garantismo poder y constitución, ya que la garantía constitucional, busca asegurar los derechos fundamentales, subjetivos e interés legítimos, siendo este un modelo del Estado de derecho, que cautela los derechos en base a un ordenamiento jurídico que tiene como norma suprema la constitución.

Daroca, (2022), en su artículo, “los contratos laborales de duración determinada en el empleo público y las últimas reformas legislativas”, como objetivo examinó la problemática derivada del abuso de los contratos de trabajo de duración determinada o temporal dentro de la administración pública, concluyendo que resulta aplicable la contratación de tipo temporal a en las instituciones del Estado, para ello se debe garantizar el ajuste efectivo del empleo a las necesidades de carácter permanente que requiere el órgano estatal.

Sánchez (2018), en su artículo, sobre “el contrato de sustitución temporal: entre el plazo y la condición resolutoria, manifestaron que el tribunal de justicia de la unión europea, centraron sus esfuerzos en determinar la indemnización por extinción del contrato de trabajo temporal pero a la misma ha determinado las causas de su uso inapropiado de una aparente contrato laboral determinado, donde se ha mantenido la labor del trabajador por mayor tiempo, desnaturalizando el contrato y transgrediendo los derechos del trabajador.

Mundla (2020) y Dalponte (2019), infirieron sobre su teoría de la representatividad laboral y los componentes del derecho humano, buscan mejoras de los beneficios sociales, pues esta se crea para acudir y coadyuvar las necesidades de los trabajadores, debiendo ser cautelada para tener solidez en los contratos laborales. En la misma tónica, Muglisa y Villalva, (2022), sobre el cuestionamiento de la igualdad laboral entre trabajadores de diferentes regímenes laborales, indicaron que el principio de igual laboral debió regir tanto para los trabajadores de contrato indeterminado como para trabajadores sin esa cualidad, debido que el fuero laboral busca igual derechos y promover la estabilidad y el principio a la igualdad.

Como enfoque conceptual, concerniente al derecho del trabajo, Castro (2020), manifiesta que este derecho denominado la disciplina jurídica de las relaciones laborales, o libertad de trabajo, es el derecho de toda persona debiéndose presentar con aspectos satisfactorios, sin discriminación y con remuneración que vaya de acorde las funciones reales que realiza. Asimismo, tenemos con respecto a los regímenes laborales a Con respecto a la relación laboral, Gaspar et al., (2020), manifiesta que es un vínculo de carácter personal entre dos personas que se obligan de manera recíproca a de una parte a brindar servicios y por otra a remunerar tal acción. Asimismo, el contrato laboral de trabajo, según Marín (2016), es un instrumento en el cual dos personas habilitadas jurídicamente, se someten de forma voluntaria a obligaciones y derechos, es donde el trabajador se debe al empleador a cambio de una retribución. Concerniente a los efectos legales, encontramos a Bobadilla (2020), quien manifestó que los efectos legales sobre los contratos laborales, precisan los contenidos de validez, eficacia y vigencia, siendo los vínculos contractuales instrumentos que desprenden una serie de efectos legales entre ellos el cumplimiento exigible de las obligaciones y derechos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo básica ya que busca, analizar y explicar los efectos legales que conlleva el régimen de contratación CAS, en el sector público, en relación al enfoque que se seguirá, ya que brinda mayor comprensión de los fenómenos sociales a investigar y sumar sabiduría de conocimientos científicos pero sin contrastarlo con algún aspecto práctico, este tipo de investigación también conocida como pura, plantea que tiene una característica teórica, ello abarca que no está planteada para resolver problemáticas meramente prácticos, siendo la investigación básica la que aporte para ampliar los conocimientos sobre un tema,

El nivel de investigación será descriptivo, ya que tenemos como finalidad describir los fenómeno y analizar los datos, cabe mencionar que este nivel o alcance se busca describir las posiciones de los investigadores sobre un determinado fenómeno, se buscará obtener información acerca de las categorías a las que se refiere, Ramos (2020), que manifiesta que las investigaciones en su mayoría, presentan el nivel descriptivo, ya que mediante este nivel se delimita los fenómeno a estudiar en cuanto sus características y rasgos peculiares.

El enfoque para la investigación desarrollada ha sido el enfoque cualitativo, Anselmo et al., (2019), indica que este enfoque está basado en una serie de evidencias que están orientadas a la descripción de manera profunda del fenómeno en cuestión, con la finalidad de comprenderlo y explicarlo a través de métodos y técnicas, que devienen de las concepciones y fundamentos epistémicos, como los son la hermenéutica, el método inductivo y la fenomenología.

El diseño de nuestro trabajo de investigación es hermenéutico, lo que nos permitió analizar, reconocer y recolectar datos en un cierto momento con

el propósito de establecer la relación entre los procesos de reivindicación laboral y los despidos arbitrarios. Asimismo, podemos indicar que también se emplea la teoría fundamentada, pues se ha buscado identificar las categorías en los estudios recopilados con la finalidad explicar la posición del investigador por último contrastarlos con lo indicado por los expertos, siendo estos resultados, un estudio autorreflexivo del profesional para aportar y sostener su teoría,

3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

En la investigación, hemos aplicado dos categorías las mismas que serán manifestadas en una tabla. Vives y Hamui (2021), sostuvieron que la categorización es el centro del procedimiento metodológico con ello se puede manejar los datos y generar teorías.

Tabla 1 *Categorías*

N°	Categoría	Subcategoría 1
01	Entidades del sector publico	Prohibición de contratación
		Migración laboral
		Desempleo
02	Régimen provisional de Contratación Administrativa de Servicios	Inestabilidad laboral
		Remuneración
		Beneficios sociales

Fuente: Elaboración propia (2022)

3.3 Escenario de estudio

El escenario de estudio del presente trabajo es a nivel nacional dentro de la Región Lima, en vista que nuestro instrumento será aplicado a profesionales especialistas de la materia laboral ubicados en diferentes lugares e la región Lima, asimismo la aplicación del régimen provisional de

Contratación Administrativa de Servicios en las entidades del sector público se da en instituciones públicas distribuidas a lo largo del territorio peruano y la normas tiene alcance nacional sin excepción.

3.4 Participantes

Aquí, Vasconcelos et al., (2021) nos indicó que, contaremos con la participación de un grupo de personas expertas, abogados especialistas en temas laborales y constitucionales, lo cual está relacionado al tema de nuestra investigación; escogidas bajo el criterio de los investigadores demostrándose una muestra no probabilística; a los participantes aplicaremos nuestra técnica e instrumento como lo es la entrevista y el guion de entrevista; con la finalidad que los participantes nos describan su punto de vista o su opinión legal y el contacto con el problema similar a nuestra realidad problemática, a través de los procesos llevados sobre la materia; contribuyendo a sostener y ver de diferentes perspectivas nuestro tema de investigación

Tabla 2 *Participantes*

N°	Apellidos y Nombres	Cargo	Experiencia laboral	Años
1	Dr. Elvis Santiago Yauri	Abogado	Abogada especialista en derecho laboral	28 años
2	Dra Julia Arce Mesa	Abogado	Abogada especialista en derecho laboral	24 años
3	Dr. Victor Javier Cruz Cueva	Abogado	Abogada especialista en derecho laboral	21 años
4	Dr. Francisco Huapaya Pando	Abogado	Director del Estudio Tupiño y López	18 años
5	Dra. Susana Agripina Velásquez	Abogado	Especialista en derecho Laboral	20 años
6	Dra. Laura Merma Sanca	Abogado	Especialista en derecho constitucional	15 años

Fuente: Elaboración propia (2022)

3.5 Técnica e instrumentos recolección de datos

Troncoso y Amaya (2017), indicaron que la técnica empleada en la presente investigación ha sido la entrevista. Cabe mencionar que la técnica de la entrevista se encuentra dentro de las investigaciones del enfoque cualitativo como un instrumento muy eficaz para escudriñar y desentrañar significaciones, que proporcionan los participantes de manera directa e indirecta en la presente mediante sus discursos, opiniones, relatos, posiciones, y experiencias.

Asimismo, como segunda técnica empleamos el análisis de guía documentaria para realizar la interpretación del marco normativo, antecedentes, o investigaciones previas, con la finalidad que el investigador identifique el material o información importante para su exploración. Téllez, (2020), indicó que esta metodología versa sobre la recopilación de información en medios físicos o digitales, mediante la elaboración de registros documentales permite presentar la información obtenida de manera ordenada.

El instrumento empleado en la presente es la guía de entrevista y la guía documentaria, cabe mencionar que la guía de entrevista tiene como contenido 6 seis ítems, todas ellas con relación a nuestros objetivos, esta guía será previamente evaluada y validada por 3 tres docentes abogados especialistas en el tema pertenecientes a nuestra casa de estudios Asimismo, Sánchez et al., (2021), estableció que el instrumento se debe preparar previamente, elaborando en sí, una lista con afirmaciones o preguntas, las cuales están orientadas al trabajo de investigación señalando los aspectos más relevantes a discernir, asimismo para el registro de la entrevista se empelara un audio o grabación de video, para posterior poder reproducir lo vertido por los participantes y tener clara y precisa la opinión.

3.6 Procedimiento

El procedimiento del estudio, se realizó en base al uso de diferentes fases como: dar a conocer la realidad problemática, formulación de

interrogantes, y sus objetivos, formulación de supuestos. Asimismo, al establecer y señalar la técnica, después de ello, se elaborará que tipo de indagación y el diseño de indagación, para terminar con las recomendaciones.

3.7 Rigor Científico

En concepto general se entiende que el rigor científico se puede establecer asimismo como el rigor intelectual implementando el control de calidad de los datos científicos o su sustentación del método científico o la evaluación al análisis de los estamentos científica., ello ha sido establecido mediante criterios obligatorios a contemplar en el desarrollo de la presente como:

Dependencia o consistencia lógica, es el grado en que podemos observar y describir contextos cambiantes en torno a nuestro estudio; la credibilidad, pues se a tomado en cuenta aspectos que han incluido calidad en el diseño y coherencia de los resultados; transferencia, siendo que los temas que pueden emergen del presente estudio pueden ser trasferibles a otros que tengan la misma postura temática, confiabilidad, existe una consistencia en la rigurosidad científica, la aplicación del instrumentos y el análisis que se ha propuesto en la investigación, (Bedregal et al., 2017).

Entendiendo que el rigor científico es la tecnificación en base a la valorización que el investigador otorga a las situaciones en las cuales lo califique como verosímil al estudio, para lo cual las indagaciones de la investigación se logren en correlación con el procedimiento seguido.

Tabla 3. Expertos que validaron la Guía de entrevista

N°	DATOS GENERALES	CARGO	CONDICIÓN
01	Mg. Fernando La Torre Guerrero	docente	95%
02	Mg. Rolando Javier Vilela Apón	docente	95%
03	Mg. Wenzel Miranda Eliseo Segundo	docente	95%

Fuente: Elaboración propia (2022)

3.8 Método de análisis de información

Se empleó un instrumento denominado entrevista, que posee como finalidad la obtención de datos que se recopilaran eficientemente para la indagación y justo análisis. Piza et al., (2019), indicó que el señalado estudio es característico de las indagaciones cualitativas, dado que permitirían el desglose de datos informativos para lograr establecer una posición concreta. Entendiendo que el enfoque de investigación cualitativo será el aplicado en la presente, siendo lo primero que se debe realizar es la recolección de la información para posterior analizarla, por otro lado, el análisis de información se refiere también al análisis del conjunto de textos y material de audio y video, como también realizar la descripción, conjuntamente con el desarrollo del tema en cuestión, opiniones, posiciones y significado sustancial de los resultados.

3.9 Aspectos Éticos

Los fundamentos éticos en los que descansan la investigación desarrollada, se sostiene en la resolución Vicerrectoral N° 281 -2022 /VI UCV del 25 de julio del 2022, asimismo, se ha respetado la autenticidad y la rigurosidad de las investigaciones citadas, las cuales han mantenido en todo momento lo sustancial de su contenido vertido por los investigadores, para cautelar ello se ha utilizado el programa antiplagio Turnitin, cabe mencionar, que la presente cumple lo dispuesto por la Resolución Vicerrectoral N° 281 -2022/ VI UCV del

25 de julio del 2022, asimismo considerando las normas APA de séptima edición, en cuanto a las citas, fuentes, etc. Escudero et al., (2016), indica que la ética son aspectos importantes considerados como los principios que van a regir las investigaciones científicas, buscando no vulnerar los derechos de los autores, participantes y demás personas que intervengan en la realización de la presente.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la presente sección se ha desarrollado los datos obtenidos de nuestra guía de entrevista y la guía documentaria.

Concerniente a nuestro objetivo general; “Explicar si el régimen provisional de Contratación Administrativa Servicios CAS, vulnera los derechos laborales de los trabajadores en las entidades del sector público en el Perú 2022”, a ello tuvimos como las siguientes interrogantes:

Como primera pregunta: De acuerdo con su experiencia, explique, ¿cree usted, que los efectos legales del régimen provisional CAS, vulneran los derechos laborales de los trabajadores en las entidades del sector público?

Santiago, Arce, Cruz, Huapaya, Agripina, Merma, (2022), indicaron conjuntamente, que el régimen CAS vulnera los derechos laborales, no se respetan los acuerdos supranacionales y nacionales en el tema laboral, debido a que el régimen de Contratación Administrativo de Servicios es un mecanismo contractual que no ha servido para satisfacer los derechos e intereses de los trabajadores, solo ha beneficiado al Estado para suprimir el exceso de la carga burocrática, pensando en corto plazo, ya que es el empleador estatal, el que no quiere asumir su responsabilidad y cautelar el derecho laboral que los trabajadores temporales, y a ello se le agrega que realizan funciones permanentes sin ser remunerados adecuadamente.

Como segunda pregunta Según su opinión, argumente ¿Cree usted, que el régimen de contratación CAS contraviene lo dictado sobre los derechos laborales en la Constitución Política del Perú?

Santiago, Arce, Cruz, Huapaya, Agripina, Merma, (2022), indicaron que, el régimen de contratación CAS contraviene lo dispuesto en la Constitución Política del Perú en el articulado 2 inciso dos donde regula que todos somos igualdad ante la ley, asimismo el Artículo 23 sobre la dignidad del trabajador en una relación

laboral justa y legítima mientras que el artículo 24, establece que el trabajador tiene que tener una remuneración suficiente e equitativa y el empleador estatal no otorga prioridad al trabajador en el pago de su remuneración, pensión y otros, siendo los contratos CAS, un régimen que discrimina los derechos de los trabajadores del sector público siendo el Estado el responsable de velar por los derechos laborales.

Los resultados obtenidos mediante el análisis documental y en relación al objetivo general, Bertolotto (2021), manifestó que dentro del ordenamiento jurídico peruano existe la vulneración a los derechos laborales a de los trabajadores CAS, entre ellos la estabilidad laboral, debido a que las entidades del Estado tienen como funciones actividades de cualidad indefinida permanentes siendo estas cubiertas por personal bajo contrato temporal desnaturalizando el régimen laboral y vulnerando sus derechos a una estabilidad laboral ya que su contrato es temporal pero sus funciones son permanentes. Llegando a concluir que, es necesaria la realización de una reforma del marco u ordenamiento jurídico laboral peruano, donde se elimine el régimen laboral CAS, proveniente del D.L. N° 1057, con ello dejando sin efecto la vulneración de los derechos laborales manifestados anteriormente.

Asimismo, Franco (2019), manifiesto como su objetivo principal, fundamentar los motivos por las que las jornadas de trabajo no pueden ser un elemento determinante utilizado para dejar desprotegidos contra el despido arbitrario a los trabajadores contratados bajo régimen de labores a tiempo parcial. Siendo el trabajo un derecho humano, no se puede sostener en una característica del contrato para vulnerar la los derechos laborales de los trabajadores a tiempo parcial, pues lo que se busca es conservar el trabajo para salvaguardar otros derechos fundamentales de la persona. Concluye que la estabilidad laboral en un derecho que busca la conservación de los contratos laborales concatenada al principio de continuidad, la cual tiene como finalidad mantener la relación laboral ante cualquier tipo de incidencia constituyéndose una garantía para cautelar los demás derechos laborales y al no proteger al trabajador de tiempo parcial ante el despido injustificado, entrega un poder ilimitado al empleador que conlleva a vulnerar los derechos laborales.

Se establece la discusión con respecto al Objetivo general; “Explicar si el régimen provisional de Contratación Administrativa Servicios CAS, vulnera los derechos laborales de los trabajadores en las entidades del sector público en el Perú 2022” y el supuesto general donde, el régimen provisional de Contratación Administrativa Servicios CAS, tiene efectos legales que vulneran los derechos laborales de los trabajadores en las entidades del sector público en el Perú 2022, en concordancia con los resultados de la guía de entrevista y las guías de análisis documentales.

Siendo la mayoría de los entrevistados que indican que el régimen de contratación CAS, vulnera los derechos laborales de los trabajadores del sector público, pues el Estado no cautela la remuneración equitativa de los trabajadores que realizan las mismas funciones asimismo no cautela, los beneficios sociales como las Compensaciones por Tiempo de Servicio - CTS., la pensión y la asignación familiar, la opinión es respaldada por los investigadores referidos en el análisis documentario quienes indican que el ordenamiento jurídico peruano vulnera los derechos laborales de los trabajadores CAS, entre ellos la estabilidad laboral, debido a que las entidades del Estado tienen como funciones actividades de cualidad indefinida permanentes siendo estas cubiertas por personal bajo contrato temporal desnaturalizando el régimen laboral y vulnerando sus derechos a una estabilidad laboral ya que su contrato es temporal pero sus funciones son permanentes, asimismo, los motivos por los que las jornadas de trabajo no pueden ser un elemento determinante utilizado para dejar desprotegidos contra el despido arbitrario a los trabajadores contratados bajo régimen de labores a tiempo parcial. Siendo el trabajo un derecho humano.

Afirmándose de manera decisiva el supuesto principal de la presente investigación, indicando que la aplicación del régimen CAS, surte efectos legales que vulneran los derechos laborales de los trabajadores en las entidades del sector público, como la desigualdad de remuneración, y otros aspectos vinculados con los derechos del trabajador cas sujeto al empleador estatal.

Así mismo, de acuerdo con nuestro primer objetivo específico, Analizar si el régimen laboral CAS vulnera los beneficios sociales de los trabajadores, en las entidades del sector público en el Perú 2022.

Como tercera pregunta De acuerdo a su experiencia, argumente ¿Cree usted, que el régimen laboral CAS vulnera los beneficios sociales de los trabajadores, en las entidades del sector público?

Santiago, Arce, Cruz, Huapaya, Agripina, Merma, (2022) establecieron que se vulnera los beneficios sociales, ya que, a comparación de otros regímenes como la 276 y 728 así como la 30057, resaltan diferencias sustanciales de los derechos sociales a comparación de los del régimen 1057 dado que ante todos los regímenes no tiene reconocimiento de un vínculo laboral directo, pago de CTS, capacitaciones, maternidad, escolaridad, y asociación colectiva, no ostentado beneficios sociales íntegros, así mismo sus horarios y tratos son distintos, pues están condicionados por el empleador estatal.

Como cuarta pregunta En su opinión, explique ¿Cree usted que el régimen laboral CAS vulnera otros derechos fundamentales?

Santiago, Arce, Cruz, Huapaya, Agripina, Merma, (2022), manifestaron que los derechos fundamentales nacen en la declaración Universal de los Derechos humanos y de este se desprende en todas las constituciones, es así, que en el ámbito del trabajo no deben de existir mecanismo ni normas que excluyan o discriminen en el principio de igualdad de las personas, mediante los contratos CAS observamos que se trasgrede la dignidad humana y la igualdad ante la ley, ya que al no reconocer los derechos laborales de remuneración y beneficios sociales, se discrimina al trabajador CAS con respecto a los otros regímenes. Asimismo, se vulnera la estabilidad laboral debido a que se desnaturaliza el régimen de contrato obligando al trabajador a realizar actividades de índole permanente y posterior a su contrato, muchos por desconocimiento no acuden a la justicia a exigir se respeten sus derechos laborales.

Mediante los resultados obtenidos del análisis documental y en relación al primer objetivo específico, Puntriano (2021), establece que el trabajo en sus diferentes modalidades, debe ser objeto de prioridad para el Estado, estableciendo que ningún vínculo laboral puede limitar los derechos de los trabajadores ni desconocer sus beneficios sociales. El régimen laboral CAS, fue dado por el Estado para poder librarse de las responsabilidades directas que tenía con los trabajadores, y no reconocerles los beneficios sociales, como por ejemplo las CTS. El régimen laboral CAS fue dado con la finalidad de ordenar laboralmente a los trabajadores que prestaban servicios al Estado, obviando reconocerles beneficios sociales u otros derechos laborales, asimismo, buscaban que el Estado no tenga la legitimidad para actuar y comprobar si los derechos laborales en el sector privado se cumplían.

Asimismo, Vida (2017), indica que las relaciones Laborales en la Administración pública muestran falencias evidentes en las relaciones laborales de acuerdo al ordenamiento normativo establecido para lo laboral, siendo analizado también los efectos de la descentralización en la administración mediante las contratación y subcontratación de servicios en la administración a través de empresas de trabajo temporal o modales.

El Estado y los órganos administrativos, siempre han buscado librarse de responsabilidad con respecto a los beneficios sociales, pues no tienden en sus normas, cautelar las necesidades básicas de los trabajadores en las entidades públicas, buscando abaratar costos y gastos concernientes a la salud, aguinaldos, asignaciones familiares, CTS. entre otros, vulnerando gravemente los derechos del trabajador la mano de obra temporal mediante la contratación o subcontratación de servicios con empresas privadas representan el verdadero ejemplo de vulneración, precariedad y abuso en materia de condiciones de trabajo de personas que sin tener la cualidad de empleados públicos prestan servicios en las administraciones siendo en muchos casos auténticos caso de cesión ilegal de mano de obra. Asimismo la norma laboral española manifiesta claramente en caso de contratas en cadena establece que la relación entre contratista y subcontratistas no alcanzara las responsabilidades de cualquier naturaliza a la entidades de la

administración que ha contratado, de esta forma el Estado no se responsabilizara ante la vulneración de derechos laborales y beneficios sociales, siendo el responsable la contratista principal durante el periodo del contrato laboral

Se establece la discusión con respecto al primer objetivo específico, “analizar si el régimen laboral CAS vulnera los beneficios sociales de los trabajadores, en las entidades del sector público en el Perú 2022” y el primer supuesto específico, “el régimen laboral CAS vulnera los beneficios sociales de los trabajadores, en las entidades del sector público en el Perú 2022”, en concordancia con los resultados de la guía de entrevista y las guías de análisis documentales.

Todos los entrevistados establecieron categóricamente que el régimen laboral CAS vulnera los beneficios sociales, en vista que al compararlo con otros regímenes laborales entre ellos 276 y 728 resaltan diferencias sustanciales como por ejemplo el vínculo laboral directo, pago de CTS, capacitaciones, maternidad, escolaridad, y asociación colectiva, no ostentado beneficios sociales íntegros, realizando en ocasiones trabajos fuera de horario y distintos para el que fueron contratados, acatando ello por temor a no perder el empleo, esta posición de mayoría ha sido respaldado por los investigadores referidos en la guía documentaria, quienes indican que el trabajo en sus diferentes regímenes, debe ser objeto de prioridad para el Estado, estableciendo que ningún vínculo laboral puede limitar los derechos de los trabajadores ni desconocer sus beneficios sociales, también que las relaciones laborales en la administración pública muestran falencias evidentes mediante las contratación y subcontratación de servicios en la administración a través de empresas de trabajo temporal o modales. El Estado y los órganos administrativos, siempre han buscado librarse de responsabilidad con respecto a los beneficios sociales, pues no tienden en sus normas, cautelar las necesidades básicas de los trabajadores en las entidades públicas, buscando abaratar costos y gastos concernientes a la salud, aguinaldos, asignaciones familiares, CTS. entre otros.

Con lo vertido anteriormente se puede confirmar el primer supuesto específico ya que todos los participantes y los investigadores de manera unánime

indicaron el régimen laboral CAS vulnera los beneficios sociales de los trabajadores, en las entidades del sector público, en vista que el Estado busca librarse de su responsabilidad y abaratar costos, mediante la contratación de personal a través del régimen CAS. resaltando diferencias sustanciales con otros regímenes laborales como por ejemplo el vínculo laboral directo, pago de CTS, capacitaciones, maternidad, escolaridad, y asociación colectiva, no ostentado beneficios sociales íntegros.

Concerniente a nuestro segundo objetivo específico, Explicar si la migración laboral del régimen CAS a la Ley 31131, puede limitar el derecho al trabajo en las entidades del sector público en el Perú 2022.

Como quinta pregunta De acuerdo con su experiencia, ¿Cree usted que la migración laboral del régimen CAS a la Ley 31131, puede limitar el derecho al trabajo?

Santiago, Arce, Cruz, Huapaya y Agripina (2022), manifestaron que el derecho al trabajo se debe de dar con la proyección de vida del trabajador en base a un régimen justo y presupuestado debiéndose promover correctamente la aplicación de ley 31131 de forma progresiva y voluntaria de los trabajadores CAS. Asimismo, limita los derechos laborales debido a que esta migración esta de acorde al presupuesto, ello conlleva a que se deje de contratar personal CAS, asimismo este ultima norma suprime derechos de los trabajadores siendo justificados por cuestiones presupuestarias y procedimentales, ya que se ha empezado a evitar la contratación de nuevo personal CAS, en el ámbito estatal, con ello se observa que se estaría estatizando y limitando nuevas contrataciones, por otro lado Merma (2022), indica que mediante esta norma se estaría afectando las contrataciones de personal en el Estado, ya que por la función encomendada se requiere a un personal debidamente capacitado.

Como sexta pregunta En su opinión, ¿Cree usted que la migración laboral del régimen CAS a la Ley 31131 puede causar desempleo?

Santiago, Arce, Cruz, Agripina, Merma, (2022) al poco tiempo de publicado la Ley 31131, se observa efectos contractuales negativos pues se ha despedido a personal y a otros a adecuado según la necesidad presupuestaria y de operatividad, asimismo, los locadores de servicios continúan con inestabilidad laboral y los CAS en su mayoría tienen procesos judiciales para ser reconocidos principalmente como 728 y no vemos al momento a ninguna entidad aplicando la migración laboral, debido a la falta de reglamentación o de presupuesto, asimismo, se observa constantemente que los organismos estatales no podrían tener presupuesto público para la incorporación de los trabajadores a los regímenes 276 que es carrera pública o 728 que es la ley de competencia y Productividad dado que la ley 31131 no indica la forma procedimental efectiva para tal fin y puede crear expectativas que a la corta no podría cumplir, también la limitación de nuevos empleos CAS en el Estado, es una medida restrictiva que va a generar desempleo debido a que han empezado a evitar nuevas contrataciones bajo el régimen CAS. Por otro lado, Huapaya (2022) indica que no causa desempleo dado que los CAS podrán acceder a los dos regímenes 728 y 276, mediante el ámbito judicial al desnaturalizar su contrato y continuar con su empleo no debiendo necesariamente adecuarse a una norma que no cuenta con reglamento ni mucho menos políticas públicas de incorporación sistemática progresiva.

Los resultados del análisis documentario y en relación al segundo objetivo específico Urbano (2019), indicó que el régimen de contratación administrativa de servicios, explica el contexto actual y real, en el que se encuentran los derechos laborales en el contrato CAS dentro del sector público, en vista que los trabajadores del Estado, contratados bajo el régimen laboral de servicios no personales, de acuerdo al derecho administrativo, estuvieron por varios años privados de los derechos laborales, posterior ello fue transformado por el contrato bajo el D.L. N° 1057, debido a los tratados de libre comercio con Estados Unidos.

Los tratados internacionales obligaron al Estado a transformar sus normas y a reconocer y cautelar los derechos laborales de los trabajadores del sector público y privado, siendo el CAS, un contrato determinado no debiendo ser mayor al de un periodo de año fiscal, pudiéndose contratar al empleado cuantas veces considere

necesaria la entidad, pero ello conlleva a desnaturalizar su tipo temporal a uno indefinido, ya que se empezó a realizar prácticas abusivas con respecto a estos trabajadores, pues el Estado los contrataba para labores y funciones indeterminadas. La migración de un régimen laboral considerado abusivo y arbitrario a otro denominado CAS, que no cumplía con cautelar los derechos laborales, ha permitido que, durante varias décadas, los trabajadores temporales no accedan a derechos laborales como la estabilidad, remuneración justa y beneficios sociales, ello en vista de una legislación precaria sobre el campo laboral, asimismo, Guarnizo Campoverde et al., (2020). Indican que la vulneración del derecho en el trabajo de los servidores del sector público, afecta directamente los principios fundamentales consensuados y adoptados en las normas, dado que los principios del derecho laboral son progresistas e igualitarios y no discriminatorios, pues se tiende a buscar comprar los despidos mediante el pago de indemnización pudiendo interpretarse como disuasivos o persuasivos en un ámbito laboral hostil para el trabajador.

El trabajo es considerado un derecho básico que dignifica a la persona, de acuerdo a los pactos internacionales, reconocen que el trabajo debe ser libre, escogido y aceptado en condiciones seguras, lo que implica un salario digno y garantiza la estabilidad laboral y estos derechos están relacionados al Indubio pro operario, siendo aplicado lo más conveniente al trabajador, por ello al realizar la compra de renuncias mediante la indemnización se vulneran los principios fundamentales, dejando en indefensión a los trabajadores públicos ya que no tienen derecho a demandar la restitución laboral. Se ha demostrado que el Estado, vulnera los derechos constitucionales y los derechos laborales dictados en los convenios internacionales, como el derecho al trabajo y a la estabilidad, pero ellos son trasgredidos por la compra de renuncias obligatorias, cabe mencionar que las renuncias obligatorias son los despidos intempestivos.

Se establece la discusión con respecto al segundo objetivo específico, “Explicar si la migración laboral del régimen CAS a la Ley 31131, puede limitar el derecho al trabajo en las entidades del sector público en el Perú 2022” y el segundo supuesto específico, “La migración laboral del régimen CAS a la Ley 31131, limita

el derecho al trabajo en las entidades del sector público en el Perú 2022”, en concordancia con los resultados de la guía de entrevista y las guías de análisis documentales.

La mayoría de entrevistados establecieron que el derecho al trabajo se debe de dar con la proyección de vida del trabajador debe estar presupuestado siendo esta norma supresora de derechos de los trabajadores justificando ello por cuestiones presupuestarias y procedimentales, en vista que se está evitando la contratación de nuevo personal CAS, en el ámbito estatal, estatizando y limitando nuevas contrataciones, una opinión misma, indica que mediante esta norma se estaría afectando las contrataciones de personal en el Estado, ya que por la función encomendada se requiere a un personal debidamente capacitado, también se aprecia una serie de efectos contractuales negativos pues se ha despedido a personal CAS adecuando su según la necesidad presupuestaria y de operatividad, asimismo, los locadores de servicios continúan con inestabilidad laboral, a ello se resalta que los trabajadores CAS en su mayoría tienen proceso judiciales para ser reconocidos principalmente como 728 y no se puede dar cuenta que alguna entidad estatal está aplicando la migración laboral.

Con lo manifestado anteriormente se puede confirmar el segundo supuesto específico ya que en mayoría indicaron que la migración laboral del régimen CAS a la Ley 31131, limita el derecho al trabajo en las entidades del sector público, pues estas se rigen de acuerdo al presupuesto, por ello se ha dejado de contratar nuevo personal CAS y al momento no hay entidades estatales que estén promoviendo la migración de los regímenes laborales.

VI. CONCLUSIONES

Primera: se vulnera los derechos laborales de los trabajadores del sector público, pues el Estado no cautela la remuneración equitativa de los trabajadores que realizan las mismas funciones, se trasgrede la estabilidad laboral, debido a que las entidades del Estado tienen como funciones actividades de cualidad indefinida permanentes siendo estas cubiertas por personal bajo contrato temporal desnaturalizando el régimen laboral y vulnerando sus derechos laborales.

Segunda: el régimen CAS vulnera directamente los beneficios sociales, ya que no se considera asignación familiar, pago de CTS, capacitaciones profesionales, maternidad, escolaridad, y asociación colectiva, no ostentado beneficios sociales íntegros, así mismo sus horarios y tratos son dispuestos de manera arbitraria por el empleador estatal, y por temor al despido obedecen a la desnaturalización de su contrato laboral.

Tercera: la migración laboral del régimen CAS a la Ley 31131, limita el derecho al trabajo en las entidades del sector público, pues estas se rigen de acuerdo al presupuesto brindado a las instituciones del Estado, por ello se ha dejado de contratar a nuevo personal CAS y al momento contratan prioritariamente a locadores de servicios, no hay entidades estatales que estén promoviendo procesos de contratación respetando los derechos laborales plenos del trabajador.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: el poder legislativo debe promover una ley donde que deje sin efecto las normas que vulneran la estabilidad laboral, debiéndose homogenizar, el procedimiento para la contratación de personal dentro del Estado, tomando como prioridad la contratación indefinida del trabajador, debido a que la función encomendada dentro del Estado es de carácter permanente, la norma deberá indicar que todo trabajador del Estado por la labor permanente de la institución pública tiene un contrato indefinido.

Segunda: se deben modificar o implementar normas claras y precisas a favor del trabajador bajo el principio pro operario, así mismo impulsar políticas plenas y progresivas de capacitación del personal para su legajo personal no discriminando el régimen laboral, debiendo habilitar todos los beneficios sociales tan igual que a los otros regímenes laborales de la ley 276 y 728, sin diferencia alguna.

Tercera: el Poder Ejecutivo y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, según sus potestades deben establecer en dispositivos legales que las instituciones del Estado, apliquen la ley 30057, considerando presupuestos y reglamentos para que contraten personal CAS, sin discriminar si son nuevos o ya han venido trabajando bajo este régimen laboral, respetando todos sus derechos laborales, siendo estas contrataciones de manera progresiva y de acuerdo a los cargos y funciones que se requieren cubrir, siempre que cumplan con la capacidad y conocimiento necesario, buscando optimizar resultados eficientes en la administración o servicio del cargo público.

REFERENCIAS

- Almanza Junco, J. E. (2020). *Constitucionalización de los derechos laborales a través del desarrollo jurisprudencial en el caso de la estabilidad laboral y ocupacional reforzada*. <http://www.scielo.org.co/pdf/esju/v23n1/0124-0579-esju-23-01-17.pdf>
- Anselmo, F., Flores, S., & de Revisión, A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 13(1), 102–122. <https://doi.org/10.19083/RIDU.2019.644>
- Bardales Balarezo, J. F. (2017). Deficiencias jurídicas en la aplicación del régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) en la Universidad Nacional de Ucayali, período 2015. *Universidad Nacional Hermilio Valdizán*. <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/2786>
- Bedregal, P., Besoain, C., & Zubarew, T. (2017). La investigación cualitativa: un aporte para mejorar los servicios de salud. *Artículo Especial Rev Med Chile*, 145, 373–379. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rmc/v145n3/art12.pdf>
- Bertolotto Perales, A. (2021). El régimen de la contratación administrativa de servicios, y la vulneración del derecho de estabilidad laboral en los trabajadores de entidades ediles, distrito de Ayacucho-2020. *Repositorio Institucional UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64230>
- Bobadilla Yzaguirre, M. B. (2020). Normativa laboral para adolescentes en el Perú y la eficacia normativa. *Desde El Sur*, 12(1), 127–139. <https://doi.org/10.21142/DES-1201-2020-0008>
- Calcina Yasan, M. L. (2021). El derecho al trabajo y la estabilidad laboral en trabajadores de contrato administrativo de servicio. *Repositorio Institucional*. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1296>
- Castro Guiza, O. E. (2020). La reconceptualización del derecho del trabajo en el siglo XXI. *Justicia*, 25(38), 53–76. <https://doi.org/10.17081/JUST.25.38.4400>
- Dalponte Roibás, F. N. (2019). Observations about the classic strategy to fight unregistered labor in Argentina. *SCIELO*, 38, 253–263. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2301-06652015000100276&lng=es&nrm=iso&tlng=en
- Daroca, E. D. (2022). Fixed-term labor contracts in public employment and the latest legislative reforms. *Revista Del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 152, 157–181. <https://doi.org/10.55617/REVMITES.06>
- Elorduy Garay, M. (2021). *La mejora de los derechos laborales en las cadenas de producción y suministro de las empresas transnacionales. Especial referencia a los Acuerdos Marco Internacionales*. 1. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=291844&info=resumen&idoma=SPA>
- Escudero Carretero, M. J., García Toyos, N., Martín Barato, A. I., Ruiz Azarola, A., Pérez Corral, O., Prieto Rodríguez, M. Á., & Suess Schwend, A. (2016). *Valoración de aspectos éticos y metodológicos en un estudio cualitativo con personas usuarias de Oncología Pediátrica*. <https://www.redalyc.org/pdf/2971/297149614006.pdf>

- Flores Rivas, J. C. (2019). *Revisión de los contratos administrativos: El adecuado equilibrio entre potestades exorbitantes y los derechos contractuales*. <https://www.scielo.cl/pdf/rdpucv/n53/0718-6851-rdpucv-00403.pdf>
- Franco García, D. (2019). *Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-86972019000200070
- Gaspar Santos, M. E., Alvarado Onofre, H. B., & Díaz Basurto, I. J. (2020). La simulación del contrato individual de trabajo y consecuencias jurídicas en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 383–389. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400383&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Guarnizo Campoverde, K. E., Narváez Zurita, C. I., Erazo Álvarez, J. C., & Trelles Vicuña, D. F. (2020). Vulneración del derecho al trabajo de los servidores públicos por el Decreto Ejecutivo 813. *IUSTITIA SOCIALIS*, 5(2), 483. <https://doi.org/10.35381/RACJI.V5I2.753>
- Guerrero, F. E. (2019). Present and future of the temporary labour contract in the Spanish Public Administration. *Revista Del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 143, 43–75. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85139800848&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=interim+labor+regime&st2=government+administration&sid=46a2a87145a8646bc31d155e92d88c3e&sot=b&sdt=b&sl=87&s=%28TITLE-ABS-KEY-AUTH%28interim+labor+regime%29+AND+TITLE-ABS-KEY%28government+administration%29%29&relpos=0&citeCnt=0&searchTerm=>
- Huatay Pantaleon, I. M. del R. (2022). *Contratación administrativa de servicios (CAS) en los trabajadores de Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías (SUTRAN) - Lambayeque periodo 2020*. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_d69014d666adf256857231cd38b59a64
- Leon Moreno, A. C. (2019). *Desnaturalización del contrato en el derecho laboral Peruano*. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USPE_4302873439da6128ece8ca76038b4dca/Details
- Marín Alonso Inmaculada. (2016, December). *El papel del contrato de trabajo, el convenio colectivo y otros instrumentos de gestión empresarial en la regresión de la protección del derecho al secreto de las comunicaciones en la empresa en España*. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702016000200057
- Medina Gómez, O., & López Arellano, O. (2019). Informalidad laboral y derecho a la salud en México, un análisis crítico. *Ciência & Saúde Coletiva*, 24(7), 2583–2592. <https://doi.org/10.1590/1413-81232018247.14342017>
- Meza Lopez, P. L. (2020). La contratación a plazo indeterminado frente al Contrato Administrativo de Servicios-CAS en la Red de Salud de Chachapoyas, 2020. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69496>

- Muglisa Bravo, C. F., & Villalva, D. (2022). Dirigentes sindicales y trabajadores ecuatorianos. ¿Cuestionamientos a la igualdad en cuanto a su estabilidad laboral? *Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, 6(42), 211–224. <https://doi.org/10.29018/ISSN.2588-1000VOL6ISS42.2022PP211-224>
- Mundla, G. (2020). On Labour Representativeness: The Hidden Components of the Human Right to Freely Associate in Trade Unions. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 36(4), 445–470. <https://doi.org/10.54648/ijcl2020023>
- Piza Burgos, N. D., Amaiquema Márquez, F. A., & Beltrán Baquerizo, G. E. (2019). *Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500455
- Puntriano Rosas, C. (2021). *El régimen de contratación administrativa de servicios: de la rigidez del unilateralismo a la deslaborización - SPDTSS*. https://www.spdtss.org.pe/articulos_laborem/el-regimen-de-contratacion-administrativa-de-servicios-de-la-rigidez-del-unilateralismo-a-la-deslaborizacion/
- Quijandría Izquierdo, V. F. (2022). *Régimen especial de contratación administrativa de servicios y el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022*. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_605c264c3d1d0a35e5956317603c932b
- Ramos Galarza, C. A. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica: Revista de Divulgación Científica de La Universidad Tecnológica Indoamérica, ISSN-e 1390-9592, Vol. 9, N°. 3, 2020 (Ejemplar Dedicado a: CienciAmérica (Julio-diciembre 2020))*, Págs. 1-6, 9(3), 1–6. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Rodríguez Alcántara, T. G., & Vergara Ávila, V. J. (2020). *Retiro de confianza al trabajador de confianza exclusiva y su vulneración al derecho de protección contra el despido arbitrario*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53467/Rodr%C3%ADguez_ATG-Vergara_%C3%81VJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rojas Rojas, Y. S., & Cayllahua Dioses, P. M. (2021). Contratación de obreros municipales de Chachapoyas (Amazonas, Perú) y sus derechos laborales, 2017-2018. *Revista de Derecho (Universidad Católica Dámaso A. Larrañaga, Facultad de Derecho)*, 24, 216–233. <https://doi.org/10.22235/RD24.2655>
- Sánchez, M. J., Fernández, M., & Díaz, J. C. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), 107–121. <https://doi.org/10.35290/RCUI.V8N1.2021.400>
- Sánchez Villalba, A. (2018). The temporary replacement contract: Between the term and the resolute condition. *Trabajo y Derecho*, 39.
- Sandoval Quintero, H., & Delacruz Giraldo, G. N. (2019). Principios constitucionales del derecho laboral administrativo en el ordenamiento

- jurídico colombiano. *Prolegómenos*, 22(44), 11–34.
<https://doi.org/10.18359/PROLE.3101>
- Téllez Carvajal, E. (2020). Análisis documental sobre el tema del Big Data y su impacto en los derechos humanos. *Derecho PUCP*, 84, 155–188.
<https://doi.org/10.18800/DERECHOPUCP.202001.006>
- Torres Ávila, J. (2017). La teoría del Garantismo: poder y constitución en el Estado contemporáneo. *Revista de Derecho*, 47(47), 138–166.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-86972017000100138&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Torres Olivo, M. X. (2020). *Falta de protección restitutoria a la madre trabajadora con contrato administrativo de servicios, Perú 2019*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50543/Torres_OMX-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tribunal Constitucional. (2020). *TC DECLARA INCONSTITUCIONAL LEY DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS) | TC*.
<https://www.tc.gob.pe/institucional/notas-de-prensa/tc-declara-inconstitucional-ley-de-contrato-administrativo-de-servicios-cas/>
- Troncoso-Pantoja, C., & Amaya-Placencia, A. (2017). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud Interview: a practical guide for qualitative data collection in health research. *Rev. Fac. Med*, 65(2), 329–361. <https://doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>
- Urbano Castillo, R. J. (2019). *El régimen de contratación administrativa de servicios*.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USPE_affa8a76a88582935bec8bddd1be7712
- Vasconcelos, S. M., Menezes, P., D Ribeiro, M., & Heitman, E. (2021). Rigor científico y ciencia abierta: desafíos éticos y metodológicos en la investigación cualitativa. *Nature*. <https://doi.org/10.1038/4581078A>
- Vida Fernández, R. (2017). *Las relaciones laborales en las administraciones públicas*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=67669&info=resumen&idioma=SPA>
- Vives Varela, T., & Hamui Sutton, L. (2021). La codificación y categorización en la teoría fundamentada, un método para el análisis de los datos cualitativos. *Investigación En Educación Médica*, 10(40), 97–104.
<https://doi.org/10.22201/FM.20075057E.2021.40.21367>

VI. ANEXOS

5.1. Matriz de categorización

FORMULACIÓN DE PROBLEMAS	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	CATEGORIZACIÓN	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo el régimen provisional de Contratación Administrativa Servicios CAS, vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores en las entidades del sector público en el Perú 2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Como el régimen laboral CAS vulnera los beneficios sociales de los trabadores, en las entidades del sector público en el Perú 2022?</p> <p>¿Cómo la migración laboral del régimen CAS a la Ley 31131, puede limitar el derecho al trabajo en las entidades del sector público en el Perú 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Explicar si el régimen provisional de Contratación Administrativa Servicios CAS, vulnera los derechos laborales de los trabajadores en las entidades del sector público en el Perú 2022.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Analizar si el régimen laboral CAS vulnera los beneficios sociales de los trabadores, en las entidades del sector público en el Perú 2022.</p> <p>Explicar si la migración laboral del régimen CAS a la Ley 31131, puede limitar el derecho al trabajo en las entidades del sector público en el Perú 2022.</p>	<p>Categorías</p> <ul style="list-style-type: none"> - Régimen provisional de contratación <p>Subcategorías</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prohibición de contratación - Migración laboral - Desempleo - Estabilidad laboral - Remuneración - Beneficios sociales 	<p>Tipo: Básico</p> <p>Enfoque: Cualitativo</p> <p>Diseño: hermenéutico interpretativo</p> <p>Escenario de estudio: Región Lima Perú</p> <p>Participantes: Abogados especialistas en temas de derecho laboral y constitucional</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</p> <p>Entrevista Análisis documentario</p> <p>Guion de entrevista, Guía documental</p>

5.2. Guía documental

OG: Explicar si el régimen provisional de Contratación Administrativa Servicios CAS, vulnera los derechos laborales de los trabajadores en las entidades del sector público en el Perú 2022

Fuente Documental	Contenido de fuente documental	Análisis del Contenido de fuente documental	Conclusión
<p>Bertolotto Perales, A. (2021). El régimen de la contratación administrativa de servicios, y la vulneración del derecho de estabilidad laboral en los trabajadores de entidades ediles, distrito de Ayacucho-2020. Repositorio Institucional - UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64230</p>	<p>En su investigación relacionada al régimen de la contratación administrativa de servicios, y la vulneración al derecho de la estabilidad laboral de los trabajadores de las entidades ediles del distrito de Ayacucho 2020”, manifestó como objetivo general, demostrar que dentro del ordenamiento jurídico peruano existe la vulneración a los derechos laborales a de los trabajadores CAS, entre ellos la estabilidad laboral.</p>	<p>Las entidades del Estado tienen como funciones actividades de cualidad indefinida permanentes siendo estas cubiertas por personal bajo contrato temporal desnaturalizando el régimen laboral y vulnerando sus derechos a una estabilidad laboral ya que su contrato es temporal pero sus funciones son permanentes</p>	<p>Llegando a concluir que, es necesaria la realización de una reforma del marco u ordenamiento jurídico laboral peruano, donde se elimine el régimen laboral CAS, proveniente del D.L. N° 1057, con ello dejando sin efecto la vulneración de los derechos laborales manifestados anteriormente.</p>
<p>Franco García, D. (2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-86972019000200070</p>	<p>En su artículo de título, “protección contra los despidos arbitrarios de los trabajadores a tiempo parcial en el Perú”, manifiesta como su objetivo principal, fundamentar los motivos por las que las jornadas de trabajo no pueden ser un elemento determinante utilizado para dejar desprotegidos contra el despido arbitrario a los trabajadores contratados bajo régimen de labores a tiempo parcial.</p>	<p>Siendo el trabajo un derecho humano, no se puede sostener en una característica del contrato para vulnerar la los derechos laborales de los trabajadores a tiempo parcial, pues lo que se busca es que conservar e trabajo para salvaguardar otros derechos fundamentales de la persona</p>	<p>Concluye que la estabilidad laboral en un derecho que busca la conservación de los contratos laborales concatenada al principio de continuidad, la cual tiene como finalidad mantener la relación laboral ante cualquier tipo de incidencia constituyéndose una garantía para cautelar los demás derechos laborales y al no proteger al trabajador de tiempo parcial ante el despido injustificado, entrega un poder ilimitado al empleador que conlleva a vulnerar los derechos laborales.</p>

OE1: Analizar si el régimen laboral CAS vulnera los beneficios sociales de los trabajadores, en las entidades del sector público en el Perú 2022

Fuente Documental	Contenido de fuente documental	Análisis del Contenido de fuente documental	Conclusión
<p>Puntriano Rosas, C. (2021). El régimen de contratación administrativa de servicios: de la rigidez del unilateralismo a la deslaboralización - SPDTSS. https://www.spdtss.org.pe/articulos_laborem/el-regimen-de-contratacion-administrativa-de-servicios-de-la-rigidez-del-unilateralismo-a-la-deslaborizacion/</p>	<p>concerniente al régimen de contratación administrativa de servicios: de la rigidez del unilateralismo a la deslaboralización”, establece que el trabajo en sus diferentes modalidades, debe ser objeto de prioridad para el Estado, estableciendo que ningún vínculo laboral puede limitar los derechos de los trabajadores ni desconocer sus beneficios sociales</p>	<p>El régimen laboral CAS, fue dado por el Estado para poder librarse de las responsabilidades directas que tenía con los trabajadores, y no reconocerles los beneficios sociales, como por ejemplo las CTS.</p>	<p>El régimen laboral CAS fue dado con la finalidad de ordenar laboralmente a los trabajadores que prestaban servicios al Estado, obviando reconocerles beneficios sociales u otros derechos laborales, asimismo, buscaban que el Estado no tenga la legitimidad para actuar y comprobar si los derechos laborales en el sector privado se cumplían.</p>
<p>Vida Fernández, R. (2017). Las relaciones laborales en las administraciones públicas. https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=67669&info=resumen&idioma=SPA</p>	<p>Las relaciones Laborales en la Administración pública muestran falencias evidentes en las relaciones laborales de acuerdo al ordenamiento normativo establecido para lo laboral, siendo analizado también los efectos de la descentralización en la administración mediante las contratación y subcontratación de servicios en la administración a través de empresas de trabajo temporal o modales.</p>	<p>El Estado y los órganos administrativos, siempre han buscado librarse de responsabilidad con respecto a los beneficios sociales, pues no tienden en sus normas, cautelar las necesidades básicas de los trabajadores en las entidades públicas, buscando abaratar costos y gastos concernientes a la salud, aguinaldos, asignaciones familiares, cts. entre otros, vulnerando gravemente los derechos del trabajador</p>	<p>la mano de obra temporal mediante la contratación o subcontratación de servicios con empresas privadas representan el verdadero ejemplo de vulneración, precariedad y abuso en materia de condiciones de trabajo de personas que sin tener la cualidad de empleados públicos prestan servicios en las administraciones siendo en muchos casos auténticos caso de cesión ilegal de mano de obra, pues la norma laboral española manifiesta claramente en caso de contrataciones en cadena establece que la relación entre contratista y subcontratistas no alcanzara las responsabilidades de cualquier naturaliza a la entidades de la administración que ha contratado, de esta forma el Estado no se responsabilizara ante la vulneración de derechos laborales y beneficios sociales, siendo el responsable la contratista principal durante el periodo del contrato laboral</p>

OE2: Explicar si la migración laboral del régimen CAS a la Ley 31131, puede limitar el derecho al trabajo en las entidades del sector público en el Perú 2022.

Fuente Documental	Contenido de fuente documental	Análisis del Contenido de fuente documental	Conclusión
<p>Urbano Castillo, R. J. (2019). El régimen de contratación administrativa de servicios. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USPE_affa8a76a88582935bec8bddd1be7712</p>	<p>El régimen de contratación administrativa de servicios, explica el contexto actual y real, en el que se encuentran los derechos laborales en el contrato CAS dentro del sector público, en vista que los trabajadores del Estado, contratados bajo el régimen laboral de servicios no personales, de acuerdo al derecho administrativo, estuvieron por varios años privados de los derechos laborales, posterior ello fue transformado por el contrato bajo el D.L. N° 1057, debido a los tratados de libre comercio con Estados Unidos</p>	<p>Los tratados internacionales obligaron al Estado a transformar sus normas y a reconocer y cautelar los derechos laborales de los trabajadores del sector público y privado, siendo el CAS, un contrato determinado no debiendo ser mayor al de un periodo de año fiscal, pudiéndose contratar al empleado cuantas veces considere necesaria la entidad, pero ello conllevó a desnaturalizar su tipo temporal a uno indefinido, ya que se empezó a realizar prácticas abusivas con respecto a estos trabajadores, pues el Estado los contrataba para labores y funciones indeterminadas</p>	<p>La migración de un régimen laboral considerado abusivo y arbitrario a otro denominado CAS, que no cumplía con cautelar los derechos laborales, ha permitido que, durante varias décadas, los trabajadores temporales no accedan a derechos laborales como la estabilidad, remuneración justa y beneficios sociales, ello en vista de una legislación precaria sobre el campo laboral</p>
<p>Guarnizo Campoverde, K. E., Narváez Zurita, C. I., Erazo Álvarez, J. C., & Trelles Vicuña, D. F. (2020). Vulneración del derecho al trabajo de los servidores públicos por el Decreto Ejecutivo 813. <i>IUSTITIA SOCIALIS</i>, 5(2), 483. https://doi.org/10.35381/RACJL.V5I2.753</p>	<p>La vulneración del derecho en el trabajo de los servidores del sector público, afecta directamente los principios fundamentales consensuados y adoptados en las normas, dado que los principios del derecho laboral son progresistas e igualitarios y no discriminatorios, pues se tiende a buscar comprar los despidos mediante el pago de indemnización pudiendo interpretarse como disuasivos o persuasivos en un ámbito laboral hostil para el trabajador</p>	<p>El trabajo es considerado un derecho básico que dignifica a la persona, de acuerdo a los pactos internacionales, reconocen que el trabajo debe ser libre, escogido y aceptado en condiciones seguras, lo que implica un salario digno y garantiza la estabilidad laboral y estos derechos están relacionados al Indubio pro operario, siendo aplicado lo más conveniente al trabajador, por ello al realizar la compra de renuncias mediante la indemnización se vulneran los principios fundamentales, dejando en indefensión a los trabajadores públicos ya que no tienen derecho a demandar la restitución laboral.</p>	<p>Se ha demostrado que el Estado, vulnera los derechos constitucionales y los derechos laborales dictados en los convenios internacionales, como el derecho al trabajo y a la estabilidad, pero ellos son trasgredidos por la compra de renuncias obligatorias, cabe mencionar que las renuncias obligatorias son los despidos intempestivos.</p>

Objetivo específico 1

Analizar si el régimen laboral CAS vulnera los beneficios sociales de los trabajadores, en las entidades del sector público en el Perú 2022

3. De acuerdo a su experiencia, argumente **¿Cree usted, que el régimen laboral CAS vulnera los beneficios sociales de los trabajadores, en las entidades del sector público?**

4. En su opinión, explique **¿Cree usted que el régimen laboral CAS vulnera otros derechos fundamentales?**

Objetivo específico 2

Explicar si la migración laboral del régimen CAS a la Ley 31131, puede limitar el derecho al trabajo en las entidades del sector público en el Perú 2022

5. De acuerdo con su experiencia, **¿Cree usted que la migración laboral del régimen CAS a la Ley 31131, puede limitar el derecho al trabajo?**

6. En su opinión, **¿Cree usted que la migración laboral del régimen CAS a la Ley 31131 puede causar desempleo?**

.....
FIRMA DEL ENTREVISTADO
DNI:

5.4. Validación de guía de entrevista



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: La Torre Guerrero, Angel Fernando
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo completo UCV, EPD, Lima Norte
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista.**
 I.4. Autores del Instrumento: Tantavilca Chuquillanqui, Hugo Carlos

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. ORGANIZACION	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. METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Lima, 19 de noviembre del 2022.

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No 09961843. Telf.980758943

VALIDACION DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Dr. Rolando Javier Vilela Apón
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente UCV.
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista.**
- 1.4. Autor de Instrumento: Tantavilca Chuquillanqui, Hugo Carlos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	No cumple con su aplicación					Cumple en parte con su aplicación					Si cumple con su aplicación		
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.												X	
2. OBJETIVIDAD	Se expresar la realidad como es, indica cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta de acorde a los aportes recientes al derecho.												X	
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Cumple con 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 y supuestos, basado en los aspectos teóricos y Científicos.												X	
9. METODOLOGIA	El instrumento responde al objetivo de la Investigación: Tipo, diseño, categorías, escenario de estudios y participantes.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento tiene sentido, enfrenta un problema crucial, está situado en una población en territorio, es interdisciplinaria, tiene relevancia global, y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
 El Instrumento cumple en parte con los Requisitos para su aplicación
 El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

 SI

 X

IV. PROMEDIO DE VALORACION:



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Dr. Rolando Javier Vilela Apón

DNI: 42301468

Lima, 18 de noviembre 2022

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Wenzel Miranda Eliseo Segundo.
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
 - 1.1. Autor(es) de Instrumento: Tantavilca Chuquillanqui, Hugo Carlos

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

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

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

95%

Lima, 18 de noviembre del 2022



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI: 09940210 TELF: 992303480

Entrevistas



GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: *“Los efectos legales del régimen provisional de Contratación Administrativa de Servicios en las entidades del sector público, Perú 2022”*

- Entrevistado/a: Dr. Gilberto Elvis Santiago Yauri CAL: 48385
- Cargo/profesión/grado académico:
- Institución donde labora:

Objetivo general

Explicar si los efectos legales del régimen provisional de Contratación Administrativa Servicios CAS, vulneran los derechos laborales de los trabajadores en las entidades del sector público en el Perú 2022

1. De acuerdo con su experiencia, **explique, ¿cree usted, que los efectos legales del régimen provisional CAS, vulneran los derechos laborales de los trabajadores en las entidades del sector público?**

En el Perú se puede ver un constante menosprecio a los acuerdos supranacionales y nacionales en el tema laboral y vemos que el régimen de Contratación Administrativo de Servicios es un mecanismo contractual que fue elaborado para ordenar lo ya desordenado que es la contratación con el Estado peruano pero vemos que en verdad no ha servido para satisfacer los derechos e intereses laborales a los contratantes, solo ha beneficiado a el Estado para suprimir el exceso de la carga burocrática que se manejó y maneja siempre pensando en corto plazo.

2. Según su opinión, argumente **¿Cree usted, que el régimen de contratación CAS contraviene lo dictado sobre los derechos laborales en la Constitución Política del Perú?**

El régimen de contratación CAS contraviene lo dispuesto en la constitución política del Perú en el Artículo 23 sobre la dignidad del trabajador en una relación laboral justa y legítima mientras que en el artículo 24 donde el trabajador tiene que tener una remuneración suficiente e equitativa y el empleador debe de dar prioridad al empleado en el pago de su remuneración y

los contratos CAS discrimina según los regímenes existentes dado que al trabajadores que realizan las mismas funciones pero diferentes beneficios.

Objetivo específico 1

Analizar si el régimen laboral CAS vulnera los beneficios sociales de los trabajadores, en las entidades del sector público en el Perú 2022

3. De acuerdo a su experiencia, argumente **¿Cree usted, que el régimen laboral CAS vulnera los beneficios sociales de los trabajadores, en las entidades del sector público?**

Por supuesto que, si los beneficios sociales a comparación de otros regímenes como la 276 y 728 así como la 30057 se puede ver una diferencia sustancial de los derechos sociales a comparación de los de los regímenes 1057 dado que ante todos los regímenes tiene reconocimiento de un vínculo laboral y al pago de cts., remuneraciones de sueldos íntegros y no por aguinaldos así mismo sus horarios y tratos son distintos

4. En su opinión, explique **¿Cree usted que el régimen laboral CAS vulnera otros derechos fundamentales?**

Principalmente los derechos fundamentales nacen en la declaración Universal de los Derechos humanos y de este se desprende en todas las constituciones en los artículos de inicio se expresa y declara según las características que le damos es el ser humano el fin exclusivo del Estado y para esto fines la dignidad es el valor inherente y extenso para la sociedad y en el ámbito del trabajo no deben de existir mecanismo ni normas que excluyan o discriminen en el principio de igualdad de las personas y los contratos CAS vemos que acciona en ese sentido y debería de cambiar para el respeto de los derechos reconocidos en el marco legal vigente.

Objetivo específico 2

Explicar si la migración laboral del régimen CAS a la Ley 31131, puede limitar el derecho al trabajo en las entidades del sector público en el Perú 2022

5. De acuerdo con su experiencia, **¿Cree usted que la migración laboral del régimen CAS a la Ley 31131, puede limitar el derecho al trabajo?**

El derecho al trabajo se debe de dar con la proyección de vida del trabajador en base un régimen justo y presupuestado con reglamento sustentado la ley debería de tener políticas claras para su aplicación y vemos que no se dan puesto que si ya se reconoció los derechos de indeterminación de los contratos y el régimen servir está aplicando la ley 311331 se debe de proveer una forma progresiva de implementación voluntaria de los trabajadores CAS.

6. En su opinión, **¿Cree usted que la migración laboral del régimen CAS a la Ley 31131 puede causar desempleo?**

Al contar en este momentos con más de un año de publicado la ley 31131 vemos los efectos contractuales en tiempos de pandemia y según el balance general el mismo Estado ha despedido a personal y a otros a adecuado según la necesidad presupuestaria y de operatividad los locadores de servicios continúan con inestabilidad laboral y los CAS en su mayoría tienen proceso judiciales para ser reconocidos principalmente como 728 y no vemos al momentos a ninguna entidad aplicando la migración laboral será por falta de reglamentación o de presupuesto esperamos que se logre implementar esto mecanismos procedimentales para formalizar a los trabajadores del mismo estado.



Lima, 26 de noviembre 2022

.....
FIRMA DEL ENTREVISTADO

Dr. Gilberto Elvis Santiago Yauri
CAL: 48385

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: *“Los efectos legales del régimen provisional de Contratación Administrativa de Servicios en las entidades del sector público, Perú 2022”*

- Entrevistado/a: Dra. Julia Arce Mesa DNI: 10284661 y CAL: 60260
- Cargo/profesión/grado académico:
- Institución donde labora:

Objetivo general

Explicar si los efectos legales del régimen provisional de Contratación Administrativa Servicios CAS, vulneran los derechos laborales de los trabajadores en las entidades del sector público en el Perú 2022

1. De acuerdo con su experiencia, **explique, ¿cree usted, que los efectos legales del régimen provisional CAS, vulneran los derechos laborales de los trabajadores en las entidades del sector público?**

Si vulnera Los derechos laborales en el régimen cas que menos se goza de beneficios laborales ya que cuenta con varios trabajadores que realizan la misma función y cuentan con las mismas obligaciones no es constitucionalmente va a valorare debidamente sus derechos

2. Según su opinión, argumente **¿Cree usted, que el régimen de contratación CAS contraviene lo dictado sobre los derechos laborales en la Constitución Política del Perú?**

Contraviene ya que nuestra constitución en su Artículo 2 inciso dos donde regula que todos somos igualdad ante la ley derechos como hemos visto no surte efectos para el régimen cas además la constitución contemplan en el artículo 26 que en la relación laboral se respetan los siguientes derechos igualdad de oportunidad y produciendo una desigualdad en el sector público al crear este régimen que no puede competir con los regímenes laborales existentes

Objetivo específico 1

Analizar si el régimen laboral CAS vulnera los beneficios sociales de los trabajadores, en las entidades del sector público en el Perú 2022

3. De acuerdo a su experiencia, argumente **¿Cree usted, que el régimen laboral CAS vulnera los beneficios sociales de los trabajadores, en las entidades del sector público?**

Si vulnera Varios beneficios sociales como son la escolaridad, maternidad que son derechos que en el ámbito laboral la lucha colectiva sindicalizado pudieron ganar para la mayoría del trabajador formal dado que en el Perú por la cuestión informal a una exclusión sistematizada del trabajo formal y en el caso del CAS vemos que para estar en un limbo contractual temporal y que se busca darle una solución práctica así vemos que también se vulneran las cts. y las gratificaciones.

4. En su opinión, explique **¿Cree usted que el régimen laboral CAS vulnera otros derechos fundamentales?**

Si vulnera este régimen cas en los Derechos establecidos a la posición como este cómo está en el artículo 1 y cuánto la dignidad de la persona humana y en el artículo 2 inciso 2 establece que todos somos iguales en la ley y que al no reconocer varios derechos suplirlos y discrimina al trabajador cas con respeto a otros regímenes.

Objetivo específico 2

Explicar si la migración laboral del régimen CAS a la Ley 31131, puede limitar el derecho al trabajo en las entidades del sector público en el Perú 2022

5. De acuerdo con su experiencia, **¿Cree usted que la migración laboral del régimen CAS a la Ley 31131, puede limitar el derecho al trabajo?**

Si limita a la migración ya que es una ley 31131 régimen discriminatorio y abusiva derechos establecidos en su artículo 3ro entiendo deja la posibilidades de que las autoridades que administra la entidad pueden cometer abusos dado que la incorporación de los trabajadores de contratos CAS pueden hasta

jubilarse como tal dado que no existe políticas públicas claras de ejecución progresiva de la norma dado que se basa según el presupuesto y esto puede ser manejado según los intereses particulares y no en beneficio de los trabajadores.

6. En su opinión, ¿Cree usted que la migración laboral del régimen CAS a la Ley 31131 puede causar desempleo?

Si puede crear desempleo dado que las entidades públicas no podrían tener presupuesto público efectivos para la incorporación de los trabajadores a los regímenes 276 que es carrera pública o 728 que es la ley de competencia y Productividad dado que la ley 31131 porque no indica la forma procedimental efectiva para tal fin y puede crear expectativas que a la corta no podría cumplir.



Lima, 26 de noviembre 2022

.....
FIRMA DEL ENTREVISTADO

Dra. Julia Arce Mesa
DNI: 10284661 y CAL: 60260

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: “*Los efectos legales del régimen provisional de Contratación Administrativa de Servicios en las entidades del sector público, Perú 2022*”

- Entrevistado/a: Dr. Victor Javier Cruz Cueva DNI: 07248139 y CAL: 71205
- Cargo/profesión/grado académico:
- Institución donde labora:

Objetivo general

Explicar si los efectos legales del régimen provisional de Contratación Administrativa Servicios CAS, vulneran los derechos laborales de los trabajadores en las entidades del sector público en el Perú 2022

1. De acuerdo con su experiencia, **explique, ¿cree usted, que los efectos legales del régimen provisional CAS, vulneran los derechos laborales de los trabajadores en las entidades del sector público?**

Qué este decretó este régimen especial de cas derechos que son protegidos por el artículo del decreto legislativo 728 y el decreto legislativo 276 vocación laboral privada contratación laboral privada y el 276 la contratación laboral pública estas normas protegen estabilidad laboral derecho colectivo a la huelga y salidas y sus méritos en derecho la moral privada y el 276 la contratación laboral público está normas protegen estabilidad laboral derechos colectivos como derecho a la huelga derecho al ascenso progresivo con especialidad y sus méritos de postulación alternativo a una solución que se derogue esta norma

2. Según su opinión, argumente **¿Cree usted, que el régimen de contratación CAS contraviene lo dictado sobre los derechos laborales en la Constitución Política del Perú?**

Claro que si esta Forma de contratación vulnera los artículos 24 que es el derecho a una equitativa y justa remuneración en búsqueda de su bienestar integro 25 en una jornada establecido en beneficio tanto del contratado como del contratante respetando lo establecido en la ley nacional e internacional 26 en los principios de una justa y equitativa relación contractual donde dos iguales

se manifiestas sin discriminación y oportuna equidad donde ninguna persona renuncia a los derechos que le marco legal vigente lo garantice a favor del trabajador sobre el concepto de una norma 27 esta norma expresa que el Estado garantice los mecanismos adecuado para el respeto de sus derechos frente a un despido arbitrario 28 en este artículo nos expresa lo que se denomina los derechos colectivos del trabajador como son los el derecho a la huelga al sindicalismo o la negociación colectiva y su libertad plena y 29 sobre las utilidades y la participación del trabajador en la Empresa que se encuentran en la constitución política del Estado y puede ser revisado por el tribunal constitucional y puede ser también una demanda sin considerar Cómo Constitución que genera los derechos constitucionales una ley discriminatoria y cuando ya no se puede aplicar porque está vulnerando los derechos constitucionales

Objetivo específico 1

Analizar si el régimen laboral CAS vulnera los beneficios sociales de los trabadores, en las entidades del sector público en el Perú 2022

3. De acuerdo a su experiencia, argumente **¿Cree usted, que el régimen laboral CAS vulnera los beneficios sociales de los trabadores, en las entidades del sector público?**

Claro que si vulneran muchos derechos como son establecidos tanto en los regímenes de carrera pública y la ley de la competencia y producción como son la asignación familiar gratificación que en es un sueldo íntegro tanto en julio como en diciembre, la escolaridad que no lo tiene el Cas no se le reconoce como Tales solo se le asignan un aguinaldo DE 300 SOLES y así vemos una constante variación de hechos que restringen a un trabajo estable y que recompense que te da otros regímenes.

4. En su opinión, explique **¿Cree usted que el régimen laboral CAS vulnera otros derechos fundamentales?**

Nosotros sabemos la constitución política ahí tenemos que estar normal discriminatorio artículo segundo de la constitución política Norma que dice que debe existir la igualdad ante la ley sin discriminación alguna Norma

Objetivo específico 2

Explicar si la migración laboral del régimen CAS a la Ley 31131, puede limitar el derecho al trabajo en las entidades del sector público en el Perú 2022

5. De acuerdo con su experiencia, **¿Cree usted que la migración laboral del régimen CAS a la Ley 31131, puede limitar el derecho al trabajo?**

Al trabajo Miren esta Norma analizándolo bien el artículo 3 y 5to es una Norma discriminatoria que no soluciona nada las posibilidades de que el alcalde o la administración de la entidad de la entidad no sé amporen su presupuesto no sé y fácil él es decir No tengo presupuesto no te puedo reconocer los derechos que se establecen en esa parte sugiero que esa Norma podría ser derogada o modificada para que si tenga el fin para que se ha creado es reconocer a un trabajador qué viene de otro régimen y pueda acceder a este régimen

6. En su opinión, **¿Cree usted que la migración laboral del régimen CAS a la Ley 31131 puede causar desempleo?**

Claro que si pues nadie va a querer contratar bajo este sistema no si revisamos la norma discriminatoria del artículo 3 y 5 que establece que dependemos de que establece que dependemos de un presupuesto manejable y el presupuesto depende de quién de la clase política que administra las entidades Entonces es fácil Qué es otro sistema de 28 o 76



Lima, 26 de noviembre 2022

FIRMA DEL ENTREVISTADO

Dr. Victor Javier Cruz Cueva
DNI: 07248139 y CAL: 71205

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: “*Los efectos legales del régimen provisional de Contratación Administrativa de Servicios en las entidades del sector público, Perú 2022*”

- Entrevistado/a: Dr. Francisco A. Huapaya Pando CAL: 7481
- Cargo/profesión/grado académico:
- Institución donde labora:

Objetivo general

Explicar si los efectos legales del régimen provisional de Contratación Administrativa Servicios CAS, vulneran los derechos laborales de los trabajadores en las entidades del sector público en el Perú 2022

1. De acuerdo con su experiencia, **explique, ¿cree usted, que los efectos legales del régimen provisional CAS, vulneran los derechos laborales de los trabajadores en las entidades del sector público?**

Es definitivamente que si afecta directamente a los que pertenecen a este régimen que fue creado para supuestamente resolver el exceso de carga laboral en el ámbito Estatal al proliferar en ese entonces los contratos SNP, los contratos CAS tiene un sesgo que apartan de la carrera publica dando ciertos beneficios a comparación de los Servicios No Personalizados pero a su vez restringiendo varios derechos laborales de los trabajadores en una relación justa y equitativa con estabilidad que el régimen CAS no concede.

2. Según su opinión, argumente **¿Cree usted, que el régimen de contratación CAS contraviene lo dictado sobre los derechos laborales en la Constitución Política del Perú?**

Se supone que cuando una persona entra a trabajar en una instancia Estatal se debería de contar con una carrera publica vigente y plural pero vemos que al diferente formas de contratación con el Estado aun cumpliendo con los mismas funciones y teniendo los mismos perfiles laborales , había un Estado de derecho vemos que los contratos CAS brindan servicios y se respetan ciertos derechos como son el pago de AFP y seguros, se entra principalmente por concurso público reconociéndoles vacaciones y aguinaldos pero

restringiéndoles discriminatoriamente los derechos irrenunciables que existen en nuestra magna constitución como son los artículos del 23 al 26 y que no respetan los contratos CAS.

Objetivo específico 1

Analizar si el régimen laboral CAS vulnera los beneficios sociales de los trabajadores, en las entidades del sector público en el Perú 2022

3. De acuerdo a su experiencia, argumente **¿Cree usted, que el régimen laboral CAS vulnera los beneficios sociales de los trabajadores, en las entidades del sector público?**

Al ser un contrato temporal y prestador de servicios parte de allí a no reconocer los beneficios sociales ganados en otros regímenes establecido por ley y solo es un hecho que te reconoce las vacaciones y aguinaldos así mismo paga parte de tu seguro y las AFP, pero no al estabilidad laboral ni menos escala de productividad y capacitación que si existen en otros regímenes así cumple a formalizar el trabajo en beneficio de presupuesto nacional en detrimento de los derechos de los trabajadores.

4. En su opinión, explique **¿Cree usted que el régimen laboral CAS vulnera otros derechos fundamentales?**

En el ámbito laboral del Perú existe los contratos laborales entre privados respetando los y públicos así mismo por tipo de contratos entre personas naturales y jurídicas como son las pymes y mypes amparadas en normas según las características de función y tributarias en el ámbito públicos existen los regímenes de la carrera pública, la ley de la competencia y producción así mismo los locadores de servicios y los CAS vemos que la informalidad trae incumplimiento de los derechos laboral por carencia de aplicación o de presupuestos operativos pero el régimen CAS vulnera formalmente los derechos de estabilidad y progreso de las personas y no logran tener una proyección de vida que es un derecho fundamental reconocido por el Estado peruano por el hecho presupuestario del mismo estado peruano.

Objetivo específico 2

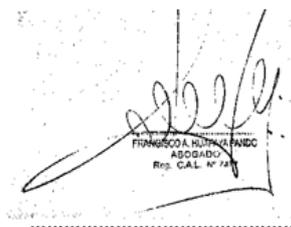
Explicar si la migración laboral del régimen CAS a la Ley 31131, puede limitar el derecho al trabajo en las entidades del sector público en el Perú 2022

5. De acuerdo con su experiencia, **¿Cree usted que la migración laboral del régimen CAS a la Ley 31131, puede limitar el derecho al trabajo?**

Cuando uno entra a trabajar en una empresa se basa en los derechos reconocidos por el código civil y las leyes especiales dependiendo sus características propias del trabajo pero vemos que en el ámbito público el Estado promueve varias formas de contratación y algunas reconocido con todos los derechos laborales reconocidos en el marco legal vigente pero al formas de vínculo contractual de servicios como son los locadores de servicios y los CAS donde el derecho al trabajo esta ciertamente suprimido por cuestiones presupuestarias y procedimentales que no deja desarrollar al trabajador con la entidad prestadora del servicio.

6. En su opinión, **¿Cree usted que la migración laboral del régimen CAS a la Ley 31131 puede causar desempleo?**

Al mi parecer no creo que cause desempleo dado que los CAS podrán acceder a los dos regímenes 728 y 276 solo en el ámbito judicial desnaturalizando los contratos CAS para incorporarse por proceso judicial exigiendo a las instancias públicas el reconocimiento del vínculo laboral por sentencia y no por adecuarse a una norma que no cuenta con reglamento ni mucho menos políticas públicas de incorporación sistemática progresiva dado que no existe estos mecanismos como pedir el cumplimiento de tales hechos.



FRANCISCO A. HUAPAYA PANDO
ABOGADO
Reg. CAL N° 7481

Lima, 26 de noviembre 2022

FIRMA DEL ENTREVISTADO

Dr. Francisco A. Huapaya Pando
CAL: 7481

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: *“Los efectos legales del régimen provisional de Contratación Administrativa de Servicios en las entidades del sector público, Perú 2022”*

- Entrevistado/a: Dra. Susana Agripina Velásquez
- Cargo/profesión/grado académico:
- Institución donde labora:

Objetivo general

Explicar si los efectos legales del régimen provisional de Contratación Administrativa Servicios CAS, vulneran los derechos laborales de los trabajadores en las entidades del sector público en el Perú 2022

1. De acuerdo con su experiencia, **explique, ¿cree usted, que los efectos legales del régimen provisional CAS, vulneran los derechos laborales de los trabajadores en las entidades del sector público?**

Los efectos legales del régimen CAS, transgreden una serie de derechos laborales, siendo el mas importante la estabilidad laboral y los beneficios sociales

2. Según su opinión, argumente **¿Cree usted, que el régimen de contratación CAS contraviene lo dictado sobre los derechos laborales en la Constitución Política del Perú?**

Si, más aún podemos decir que tiene un tono discriminador y viola el derecho a la igualdad remunerativa, ya que se puede observar que muchos CAS cumplen funciones permanentes al igual que otros trabajadores bajo regímenes diferentes

Objetivo específico 1

Analizar si el régimen laboral CAS vulnera los beneficios sociales de los trabajadores, en las entidades del sector público en el Perú 2022

3. De acuerdo a su experiencia, argumente **¿Cree usted, que el régimen laboral CAS vulnera los beneficios sociales de los trabajadores, en las entidades del sector público?**

El régimen CAS, trasgrede beneficios sociales, como la asignación familiar, CTS, derechos económicos que han sido obtenidos a través de luchas de varios años.

4. En su opinión, explique **¿Cree usted que el régimen laboral CAS vulnera otros derechos fundamentales?**

Vulnera la estabilidad laboral debido a que se desnaturaliza el régimen de contrato obligando al trabajador a realizar actividades de índole permanente y posterior a su contrato, muchos por desconocimiento no acuden a la justicia a exigir se respeten sus derechos laborales

Objetivo específico 2

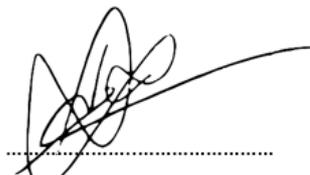
Explicar si la migración laboral del régimen CAS a la Ley 31131, puede limitar el derecho al trabajo en las entidades del sector público en el Perú 2022

5. De acuerdo con su experiencia, **¿Cree usted que la migración laboral del régimen CAS a la Ley 31131, puede limitar el derecho al trabajo?**

Efectivamente ya que se ha empezado a evitar que nuevo personal CAS, pueda contratar en el ámbito estatal, con ello se observa que se estaría estatizando y limitando nuevas contrataciones

6. En su opinión, **¿Cree usted que la migración laboral del régimen CAS a la Ley 31131 puede causar desempleo?**

La limitación de nuevos empleos CAS en el estado, es una medida restrictiva que va a generar desempleo



FIRMA DEL ENTREVISTADO

Dra. Susana Agripina Velásquez

Lima, 26 de noviembre 2022

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: “*Los efectos legales del régimen provisional de Contratación Administrativa de Servicios en las entidades del sector público, Perú 2022*”

- Entrevistado/a: Dr. Laura Merma Sanca
- Cargo/profesión/grado académico:
- Institución donde labora:

Objetivo general

Explicar si los efectos legales del régimen provisional de Contratación Administrativa Servicios CAS, vulneran los derechos laborales de los trabajadores en las entidades del sector público en el Perú 2022

1. De acuerdo con su experiencia, **explique, ¿cree usted, que los efectos legales del régimen provisional CAS, vulneran los derechos laborales de los trabajadores en las entidades del sector público?**

El régimen CAS, es un régimen que estropea los derechos laborales, ya que es el empleador estatal que no quiere asumir su responsabilidad y cautelar el derecho laboral que los trabajadores temporales, y a ello se le agrega que realizan funciones permanentes.

2. Según su opinión, argumente **¿Cree usted, que el régimen de contratación CAS contraviene lo dictado sobre los derechos laborales en la Constitución Política del Perú?**

El contrato CAS, no respeta los derechos del trabajador, existe muchas diferencias con respecto a otros regímenes laborales, en cuanto a la remuneración, beneficios y asistencias sociales

Objetivo específico 1

Analizar si el régimen laboral CAS vulnera los beneficios sociales de los trabajadores, en las entidades del sector público en el Perú 2022

3. De acuerdo a su experiencia, argumente **¿Cree usted, que el régimen laboral CAS vulnera los beneficios sociales de los trabajadores, en las entidades del sector público?**

Los contratos CAS, no reconocen una serie de beneficios sociales entre ellos las CTS.

4. En su opinión, explique **¿Cree usted que el régimen laboral CAS vulnera otros derechos fundamentales?**

Vulnera el derecho a la no discriminación y a la igualdad remunerativa con respecto a trabajadores que cumplen mismas funciones y son remunerados de manera diferente

Objetivo específico 2

Explicar si la migración laboral del régimen CAS a la Ley 31131, puede limitar el derecho al trabajo en las entidades del sector público en el Perú 2022

5. De acuerdo con su experiencia, **¿Cree usted que la migración laboral del régimen CAS a la Ley 31131, puede limitar el derecho al trabajo?**

Si debido a que afecta la meritocracia que requiere las contrataciones del Estado, ya que por la función encomendada se requiere a un personal debidamente capacitado.

6. En su opinión, **¿Cree usted que la migración laboral del régimen CAS a la Ley 31131 puede causar desempleo?**

Las entidades públicas han empezado a evitar nuevas contrataciones bajo el régimen CAS

Lima, 26 de noviembre 2022



FIRMA DEL ENTREVISTADO

Dr. Laura Merma Sanca



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BARRIONUEVO FERNANDEZ JOSE ROBERTO, 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: "El régimen provisional de Contratación Administrativa de Servicios en las entidades del sector público, Perú 2022

", cuyo autor es TANTAVILCA CHUQUILLANQUI HUGO CARLOS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, 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, 18 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BARRIONUEVO FERNANDEZ JOSE ROBERTO DNI: 07640667 ORCID: 0000-0001-9679-7015	Firmado electrónicamente por: JBARRIONUEVO16 el 18-12-2022 07:38:55

Código documento Trilce: TRI - 0493928