



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Desnaturalización de contratos CAS y vulneración de derechos laborales en la municipalidad de Carabayllo, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Abogada

AUTORA:

Castillo Tavera, Penelope Tatiana (orcid.org/0000-0003-0597-2194)

ASESOR:

Dr. Santisteban Llontop, Pedro Pablo (orcid.org/0000-0003-0998-0538)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

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

LIMA - PERÚ

2020

DEDICATORIA:

A mis padres, por ser el motor y motivo en mi vida, por apoyarme en este largo camino y por confiar siempre en mí.

AGRADECIMIENTO:

A mis padres, por todo el apoyo económico, emocional y espiritual. Muchas gracias papas, los quiero mucho.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. Introducción	1
II. Marco teórico.....	4
III. Metodología	10
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística.....	10
3.3 Escenario de estudio.....	10
3.4 Participantes	11
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección.....	11
3.6 Procedimiento.....	12
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.8 Rigor científico.....	12
3.9 Método de análisis de datos	13
3.10 Aspectos éticos.....	13
IV. Resultados y discusión.....	14
V. Conclusiones	21
VI. Recomendaciones	22
Referencias.....	23
Anexos	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01 – Matriz de categorización apriorística	10
Tabla N° 02 – Participantes	11
Tabla N° 03 – Validación de instrumentos	13

RESUMEN

En la presente investigación vamos a tomar énfasis en la naturaleza de los contratos administrativos de servicios, debido que se ha visto en la practica una pluralidad de situaciones que vulneran los derechos laborales de los servidores públicos adscrito a este régimen laboral; en ese sentido, vamos a profundizar el estudio en la Municipalidad Distrital de Carabayllo en el periodo conferido al año 2018.

Ergo, al realizar lo señalado en el párrafo anterior hemos determinado cual es la relación que existe entre la desnaturalización de referido contrato y su vulneración de los derechos laborales.

La metodología esta aplicada en la recolección de datos, tanto como las entrevistas realizadas a abogados especializados en el derecho laboral e inclusive a un funcionario público adscrito a una municipalidad distrital y la guía de análisis documental de la bibliografía utilizada para la redacción del presente informe, situación que nos ha plasmado información importante en relación a los incumplimientos de beneficios laborales, vulneración de los derechos labores, entre otros.

Palabras clave: *Contrato administrativo de servicios, vulneración de derechos laborales, desnaturalización de contratos.*

ABSTRACT

In this research we are going to emphasize the nature of administrative service contracts, because a plurality of situations have been seen in practice that violate the labor rights of public servants assigned to this labor regime; In this sense, we are going to deepen the study in the District Municipality of Carabayllo in the period conferred to the year 2018.

Therefore, when carrying out the aforementioned in the previous paragraph, we have determined what is the relationship between the denaturing of the aforementioned contract and its violation of labor rights.

The methodology is applied in the data collection, as well as the interviews carried out with lawyers specialized in labor law and even with a public official assigned to a district municipality and the guide for the documentary analysis of the bibliography used for the writing of this report This situation has provided us with important information in relation to non-compliance with labor benefits, violation of labor rights, among others.

Keywords: *Administrative contract of services, violation of labor rights, denaturation of contracts.*

I. INTRODUCCIÓN.- La Constitución Política de nuestro país, específicamente en el artículo 23° ha priorizado y respetado proteger a la parte más vulnerable cuando existe una relación laboral, es por ello que antes de la publicación del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, el cual establece como nueva modalidad de contrato al Decreto Legislativo N° 1057, en el Perú, específicamente en el sector público se priorizaba la modalidad de contratación por locación de servicios (terceros), modalidad que no contenían ningún derecho laboral en beneficio del servidor público; es por ello, que el Estado brindo primigeniamente una serie de beneficios a trabajadores adscrito al citado régimen, para llenarlos de ilusión con unos pocos detalles que no necesariamente a través del tiempo se han visto reflejados como derechos en sí.

El contrato administrativo de servicios es aquella modalidad contractual realizada entre la administración pública y una persona natural con la finalidad de prestar servicios específicos, Yang (2020) establece que ahí es donde se ha podido apreciar un vínculo de subordinación generado a través de la suscripción del mismo (p. 367).

Debemos tener en cuenta que la modalidad de contratos que normalmente maneja la Municipalidad de Carabaylo, es la establecida en el Decreto Legislativo N° 728 y la del Decreto Legislativo N° 1057; sin embargo, se ha podido apreciar que la desnaturalización del contrato, se da en relación a los beneficios plasmados cuando realizamos la comparación de los regímenes laborales, dado que ante un cargo el cual opta o adquiere ciertas funciones en similitud sin importar la modalidad de contratación, Viollaz (2018), señala que existen beneficios de ciertos derechos que los trabajadores CAS no lo tienen (p. 235).

La desnaturalización del contrato cas en esta municipalidad tiene como génesis el grave problema que se da al utilizar estos contratos para trabajadores que pertenecen al régimen legal 728 donde ya se establecen quienes por mandato de ley deberían ser incorporados a este régimen (Duanyi, 2020), aun siendo entidades públicas que buscan el bienestar social de la comunidad infringen normas legales establecidas por el ordenamiento jurídico, por ello

buscamos profundizar el análisis respecto del por qué a esos trabajadores colocarlos en el régimen cas cuando deberían estar por mandato de ley en el 728 hago referencia a trabajadores como personal de limpieza, serenazgo municipales, fiscalizadores donde el contrato 728 ya indica claramente que estos son trabajadores pertenecientes a ese régimen y no a otro que no sea ese.

En ese sentido, hemos desarrollado la interrogante de ¿Cuál es la relación que existe en la desnaturalización de contrato cas y vulneración de derechos laborales en la municipalidad de Carabayllo en el año 2018?, el mismo que viene a ser nuestro problema general.

Asimismo, dada la coyuntura política en relación a la elección de los alcaldes distritales, se ha podido advertir que muchos de sus personeros o agremiados a los partidos políticos que resultan elegidos, son aquellos que tienen prioridad para la firma de algún contrato administrativo de servicios, como una presunta retribución al apoyo de la campaña de elección municipal; en ese sentido, existe una marcada dependencia burocrática y especial en relación a la institución y el empleado, que minimiza y subestima al empleado o servidor público ante una mejora laboral en todos los aspectos que la situación amerita.

Pero cómo se puede comprobar que existe vulnerabilidad laboral por parte de estas entidades en especial la Municipalidad de Carabayllo; pues para ello vamos a verificar la carga laboral que existe en el área especializada para resolver estos contratos; es decir vamos a ver los casos de la procuraduría pública examinando expedientes en materia laboral de vulneración de derechos laborales por parte de una contratación del régimen CAS; asimismo, el origen y el procedimiento de una desnaturalización de estos contratos debido a una afectación directa al trabajador del sector público de diferentes áreas

Nuestro objetivo general en el presente informe es establecer la manifestación de la desnaturalización de contrato CAS y vulneración de derechos laborales en la municipalidad de Carabayllo en el año 2018; y los objetivos específicos analizar los criterios establecidos por la gerencia de

recursos humanos de la municipalidad de Carabayllo, para evitar la injusta jornada laboral en la vulneración de derechos laborales e identificar como el incumplimiento de los beneficios laborales incrementa la desnaturalización de contrato CAS en la municipalidad de Carabayllo en el año 2018.

Una vez analizado lo señalado en el párrafo anterior vamos a plantear una propuesta que beneficie a los que suscriben este contrato (municipalidad y persona natural), en relación a los beneficios laborales, para que se sobreponga ante todo los derechos laborales reconocidos internacionalmente.

Desde el enfoque teórico, el presente informe es importante debido que se han actuados conceptos relacionados al derecho laboral y sus principales ramas; asimismo, nos va a ayudar a tener una mejor visibilidad de la situación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Carabayllo y los aspectos laborales que más se le estaban afectando; finalmente, vamos a plantear soluciones para erradicar esta realidad problemática.

Asimismo, ayuda al enfoque metodológico, en razón a que, a través de la aplicación de un enfoque cualitativo, tipo y diseño de investigación al igual que sus correspondientes procedimientos, se podrá realizar una investigación correcta de la vicisitud planteada, la que se sustentará en diversos recursos.

II. **MARCO TEÓRICO.-** Para esclarecer conceptos básicos y tener fijos criterios en el presente informe, analizaremos las fuentes recabas a nivel nacional, las cuales son:

(Saucedo, 2017), en su tesis titulada “la Contratación Administrativa de Servicios y los derechos laborales en Perú”, se llegó a la conclusión de que la contratación administrativa de servicios tiene como fin evidenciar la vulneración de los derechos laborales en el Perú hacia los trabajadores y establece que el régimen cas es de naturaleza temporal.

(Condezo, 2013), en su investigación titulada “Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios”, estableció que el Estado es el principal garante de la protección de derechos fundamentales de la sociedad tiene la obligación de protegerlos haciendo respetar los derechos de cada uno de los ciudadanos; sin embargo, es el primero es transgredirlos a través del régimen CAS.

(Prieto, 2013), en su investigación titulada “Elementos a tomar en cuenta para implementar la política de mejor atención al ciudadano a nivel nacional”, su objetivo fue determinar la política de mejor atención al ciudadano se genera una vinculación directa entre la nueva gestión pública ya que busca crear una mejor administración de forma eficiente que satisfaga a los ciudadanos, hace referencia que la tecnología de información genera interés y derechos de ellos, esto prioriza la mejor atención al ciudadano, obliga a las entidades públicas a una mejor función en cuanto al compromiso de trabajar en conjunto, busca ser eficaz en el trabajo para alcanzar sus objetivos y ejecuta una evaluación permanente de sus servicios brindados.

(Gutiérrez y Torres, 2012), en su tesis titulada “Vulneración al derecho a la igualdad en el régimen de contrato administrativo de servicios”, hace referencia a la indefensión la cual se hayan aquellas personas que se encuentran en el régimen CAS ya que se encuentran inmersos a despidos injustificados, no pueden ejercer el derecho a sindicalización y huelga por el temor a un despido, alega que la inadecuada regulación de contratación administrativa de servicios

trae como consecuencia la vulnerabilidad de derechos su objetivo es que se reconozcan constitucionalmente sus derechos laborales y constitucionales teniendo como base una estabilidad económica y normativa por parte del Estado.

(Vargas, 2015), en su investigación titulada “Contratación de Obreros en Regímenes laborales en la Municipalidad Provincial de Huanta”, tuvo como conclusión de que la municipalidad debe hacer un estudio minucioso acerca de lo que establece la ley en los distintos regímenes laborales y distribuir bien sus ingresos sin necesidad de trasgredir derechos de sus trabajadores actuando conforme a ley.

Por otro lado, en el ámbito extranjero, hemos evidenciado que hay indagaciones que tienen relación con el presente informe, las cuales son:

(Giraldez, 2014), en su informe “El contrato de servicio”, ha concluido que este contrato es un apoyo a la administración pública, el mundo es cada vez más avanzado debido al crecimiento de la tecnología, dándose en constantes cambios en la sociedad. Asimismo, indica que el contrato de servicios influye en un ámbito de aumento de intervenciones en la sociedad y la administración, lo cual se da una abstinencia de medios y la necesidad de asistir al sector privado.

(Meilán, 2013), en la tesis titulada “Las prerrogativas de la administración en los contratos administrativos: propuesta de revisión”, llega a la conclusión de que la forma de actuar por parte de la administración en un contrato tiene limitaciones que no existen en el acto administrativo; por otro lado, alega que una desnaturalización puede llegar a destruir un contrato establecido por norma.

(Lugo, 2016), en su tesis titulada “la prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido en la nueva ley federal del trabajo”, ha establecido que cuales han sido las prescripciones para ejercer acciones que vienen de un despido a través de una rescisión laboral; asimismo, realiza un análisis que la desigualdad es la principal categoría de afectación al derecho al trabajo.

(Vázquez, 2014), en su tesis titulada “La Modificación de los contratos públicos”, ha manifestado que en una modificación contractual genera una alteración de poderes, debido que una alteración de estas contrataciones genera un peligro en la economía debido a que son entidades pertenecientes al estado, concluye ofreciendo una serie de claves para restringir las modificaciones en contrataciones vulnerando los principios de la contratación pública.

Finalmente, (Costa, 2016), en sus tesis tituladas “la protección del derecho al trabajo (DIGNO) entre el Garantismo y la Flexibilidad”, analiza el derecho el contenido de derecho digno y en sus demás implicaciones en su dimensión individual (el derecho a mantenerse en condición de igualdad y en su respaldo jurídico a no ser despedido sin motivo) y al estado en promover políticas de empleo de acuerdo a derecho y de la mano de protección laboral; y concluye con que el derecho debe ser digno de acuerdo a que es un derecho fundamental a través de garantías constitucionales del ordenamiento jurídico.

Para tener más claro el sentido del presente informe de investigación, debemos de tener claro todos los aspectos contextuales para poder determinar a futuro la realidad problemática ya planteada, es por ello que debemos tener claro que **los contratos laborales**, son aquellos firmado por voluntad de las partes donde en un aspecto empleador está obligado a pagarle a una persona natural por sus servicios y esta última está obligada a cumplirlas, Budow (2020) indica que, es por ello que se señalan cláusulas y se pone en conocimiento un reglamento de trabajo (p. 46), conforme a ellos Britto y Passos (2020), asemeja dicha posición señalado que dicha referencia se debe de cumplir para que la naturaleza de este acto consensuado sea perfecta (p. 222).

Para (Hernández – Lahoz, 2017), estos deben de ser perfectos y salvaguardados por la carta magna del país, en tanto es un derecho internacionalmente reconocido mediante la declaración de los derechos del hombre y del ciudadano, suscrito después de la segunda guerra mundial.

Asimismo, ante ciertas actitudes de parte de los empleadores, Porras (2018) ha indicado que la **desnaturalización del contrato laboral** siempre está vigente y latente en la realidad, pues este es un acto legible y plasmado que hace que la razón de ser del contrato laboral no se vea diseñado al fin del mismo (p. 15), pues este hace que no se encuentren plasmada ninguna de las características de los contratos laborales en sí; ante dicha situación, (Viollaz, 2018), ha establecido que la desnaturalización es una figura propia del derecho laboral que se encuentra vigente desde la suscripción del contrato y en la mayoría de casos en la razón de ser de los juzgados labores, razón por la cual, como cualquier mal social legalmente hablando es una institución propia de la administración pública y/o privada que vulnera a carta cabal la estabilidad laboral del empleado o servidor público.

Conforme a lo señalado, un ejemplo perfecto de la desnaturalización de contrato son las **injustas jornadas laborales**, y para ShuHoung y Zia-ud-Din (2017) son aquellas horas de trabajo en demasía que no son remuneradas, pero por la dependencia de ciertos contratos obligan al empleado o servidor público a continuar con la jornada laboral que se rige a nivel mundial como 8 horas máximo (p. 27).

(Gutiérrez y Torres, 2012), señalaron que en el sector público, al existir contratos administrativos de servicios, los mismos que en su mayoría son renovables y sujetos a evaluación cada tres meses, sucede pues que el empleado o servidor público preste servicios en demasía, al estar dependiente de que no se le extinga el contrato por cumplir las 8 horas de jornada laboral; situación que ha conllevado en la práctica que las instituciones del Estado, de una forma u otra, vulneren lo establecido en la Constitución Política que tiene como principal factor en tiempo las 8 horas de trabajo.

Ahora bien, Romero y Garcís (2019) han interpretado que los **contratos administrativos de servicios** o también llamados **contratos CAS**, son aquellos contratos especiales, los cuales son realizados por la administración pública para que una persona natural preste servicios al estado en una labor específica y los únicos beneficios que gozan los servidores públicos acogidos a

esta modalidad son los de un aguinaldo en julio y diciembre, el goce de vacaciones y el pago de vacaciones truncas en caso se finalice el contrato (p. 72).

(Ruiz, 2019), manifiesta que los contratos CAS, resultan ser una figura mal planteada por el Estado, en razón a los beneficios que estos servidores gozan, puesto que un 95 % de estos realizan las mismas funciones que un servidor público contratado bajo el régimen privado (D.L. N° 728), y no gozan de los mismos derechos de estos últimos, ante esta figura se genera la **mala liquidación de beneficios sociales**, en razón a que muchos de los servidores públicos pasan años tras años laborando y al finalizar sus contratos solo reciben si es que cuenta el monto relacionado a sus vacaciones truncas, añade Ghinoe (2020) que inclusive también muchos de ellos al estar más de 5 años bajo el mismo contrato por la naturaleza del mismo acuden a instancias jurisdiccionales para obtener la totalidad de derechos laborales (p. 180).

Pero qué entendemos por **derechos laborales**, Albert (2019) indica que son aquellos derechos de primera generación que son adquiridos por personas naturales con la finalidad de que se cumpla con lo establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los tratados internacionales y no se vean vulnerados los beneficios que como trabajador tiene y la se cumpla cabalmente lo establecido en la Constitución (p.14).

(Doorey, 2020), señala que cualquier coyuntura social ni política puede dañar o vulnerar a los derechos laborales, en tanto estos son adquiridos a través de la firma de un contrato laboral y no son negociables ni mucho menos irrenunciables, razón por la cual el empleado o servidor público, ante cualquier evidencia de la vulneración de sus derechos laborales, este debe de optar en poner en conocimiento a la institución fiscalizadora que en nuestro país viene a ser Sunafil, o en su defecto ante la situación de que no se pueda llegar a un acuerdo entre empleado y empleador recurrir al Poder Judicial.

El **incumplimiento de beneficios laborales**, se da de manera directa en la desnaturalización del contrato, y dicha situación está sujeta a sanción de

cualquier empleador o entidad del Estado (Novikova, Kovalenko y Kovalenko, 2019), pues si existe una figura como tal incluso puede llegar a la máxima entidad que defiende los establecido en la constitución y esto es el Tribunal Constitucional.

(Otoya, 2018), ha señalado que Sunafil establece como beneficios mínimos el de gozar de un sueldo mínimo, contar con CTS, gozar de un seguro de salud, capacitaciones, licencias, etc., ante ello por ejemplo una gran debilidad de las municipalidades en la no capacitación de sus trabajadores, demostrando así de una forma u otra que los contratos CAS son simulaciones de implementación de adquisición de derechos laborales que en la realidad solo están basados en suspicacias y vulneración a los paradigmas de beneficios laborales que deberían de tener la totalidad de servidores públicos (Thoene, 2018).

En las instituciones del Estado, se ha podido apreciar que el contrato CAS de manera tacita obliga al trabajador, inclusive dentro de sus días de descanso ir a laborar si previamente haber firmado algún pago adicional de su salario, es por ello que se genera la figura del **descanso mal remunerado**, y se entiende este como la afectación a los derechos laborales, que realizan algunas instituciones denotando la subordinación y retrograda acción de coaccionar a sus servidores públicos de ir a laborar en los días que no le corresponde sin pago adicional alguno (Riesco, García y Maira, 2019).

Conforme a lo señalado en el párrafo anterior, (Hildebrant, 2019) que la sociedad y principalmente el Estado ha tratado de vulnerar todos los derechos habidos y por haber en beneficio de las personas, laboralmente hablando se ha mancillado situaciones laborales de como tal deberían de gozar los empleados y un claro ejemplo de ello fue el caso de Las Malvinas relacionado al incendio donde fallecieron tres personas al estar encerradas en un container en el piso final del edificio al momento de suscitar un desastre tal y como fue el incendio en el año 2018.

III. METODOLOGÍA:

3.1. Tipo y diseño de investigación:

Tipo de investigación. - El tipo de investigación es básica, debido que el presente informe ha tenido como fin recolectar la mayor información posible y así formar un backup; asimismo, esta investigación ha indagado un hecho real en tiempo y espacio.

Finalmente, este tipo de investigación averiguó la explicación de un hecho real capaz de ser susceptible en tiempo y lugar.

Diseño de investigación.- El enfoque planteado es el cualitativo plasmado al diseño en la teoría fundamentada, puesto que el análisis se realizó en la Municipalidad de Carabayllo, en la gestión del área de potencial humano y la procuraduría de dicho consejo

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.

TABLA 1. Cuadro de categorías y subcategorías

Categoría	Subcategorías
Desnaturalización del Contrato	Injusta jornada laboral
	Mala liquidación de beneficios sociales
Derechos Laborales	El incumplimiento de los beneficios laborales
	Descanso mal remunerado

Fuente: elaboración propia.

3.3. Escenario de estudio.- El escenario de estudio es la Municipalidad de Carabayllo, donde existe la mayor carga procesal en el área de procuraduría publico debido a las demandas laborales por desnaturalización de contratos CAS donde hay una identificación de vulneración de derechos laborales a estos trabajadores que prestan sus servicios en dicha entidad.

3.4. Participantes.- Resulta pertinente establecer a los sujetos que serán participes en el presente informe de investigación, son abogados de la Municipalidad de Carabayllo y abogados independientes especializados en

materia laboral y en gestión pública, quienes de una forma u otra van a evidenciar las vicisitudes entabladas en la realidad problemática, en ese sentido los participantes son los siguientes:

TABLA 2. Participantes

Nombres y Apellidos	Escenario de entrevista	Escenario de estudio	Años de experiencia
Jorge Luis Avendaño Ccori – Ejecutor Coactivo	Despacho de la Municipalidad de Carabayllo	Municipalidad de Carabayllo	07
David Rivera Linares – Asesor de la Gerencia de Administración Tributaria	Despacho de la Municipalidad de Carabayllo	Municipalidad de Carabayllo	05
Rodolfo Arribasplata Vallejos – Secretario General de la Municipalidad de Carabayllo	Despacho de la Municipalidad de Carabayllo	Municipalidad de Carabayllo	08
Marian Isabel Menacho Zamora – abogada con maestría en Derecho Tributario y Laboral	Virtual	Municipalidad de Carabayllo	10
Andrés Wilman Mariños Najarro – Abogado con maestría en Gestión Pública	Oficina de Migraciones	Municipalidad de Carabayllo	05
Luis Alberto Rosales Meca – Procurador Municipal de la Municipalidad de Sullana	Despacho de la Municipalidad de Sullana	Municipalidad de Carabayllo	07

Fuente: elaboración propia.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.- La recolección de datos permite sustentar y definir el trabajo de investigación, las técnicas que se van a utilizar es la guía de entrevista y la guía de análisis documental.

Técnicas:

Entrevista.- Es una herramienta que envuelve un conjunto de cuestionamientos coherentes a un episodio específico y que admite recoger información para definir los juicios señalados en el marco de una indagación.

Análisis de registro documental.- Da camino a compilar información de los trabajos previos, libros, revistas, nacionales o internacionales que sirvan de sustento.

Instrumentos.- Guía de entrevistas: contiene un total de 09 preguntas dirigidas a los consultados, las mismas que han sido elaboradas en relación a la problemática general y los específicos.

Ficha de análisis documental.- Este instrumento nos permite identificar la realidad de la Municipalidad de Carabayllo en relación a la desnaturalización de los contratos.

Validez del instrumento.- La validez de los mismos será evaluada por los expertos en la materia.

Confiabilidad.- Dicha situación se aplica en relación a la validación de instrumento realizada por la sensatez de los expertos.

3.6. Procedimiento .- Para poder obtener la información nos hemos apersonado a la Municipalidad de Carabayllo, específicamente a su procuraduría; asimismo, se ha optado por la utilización de las librerías virtuales para obtener artículos indexados relacionados al caso.

3.7. Rigor científico.- Las indagaciones en el cambio cualitativo son imparciales, relacionada a las distintas teorías y materiales que salvaguardan la eficacia de investigación; el rigor es un aspecto importante ya que es la base de la investigación, esto refiere que exista orden, un ámbito del sistema y la estructura del estudio y conlleva al resultado final de lo investigado.

El instrumento es válido, debido que dos asesores metodológicos y un asesor temático, han realizado la validación de los instrumentos que conforman la guía entrevista la misma que se detalla a continuación:

TABLA 3. *Validación de instrumentos*

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS		
(Guía de Entrevista y Análisis Documental)		
Datos generales	Cargo	Porcentaje
Dr. Angel Fernando La Torre Guerrero	Docente de la Universidad César Vallejo	95 %
Dr. Augusto García Taboada	Docente de la Universidad César Vallejo	95 %
Mg. Rolando Javier Vilela Apón	Docente de la Universidad César Vallejo	99 %
PROMEDIO	97 %	

Fuente: elaboración propia.

3.8. Método de análisis de la información.- Este reúne, organiza y ordena la averiguación alcanzada por un investigador en relación a un tema en específico, del cual resulta conclusiones; el análisis de datos cuenta con etapas que tiene por objeto tener un resultado más exacto.

Rodríguez C. (2005), refiere que existen 3 etapas para realizar un análisis correcto de los resultados obtenidos, la inicial es la reducción de datos, intermedia la disposición y modificación de datos y la última la recopilación de resultados y se emita conclusiones.

3.9. Aspectos éticos.- La presente investigación ha sido elaborada con los medidas ofrecidos por la Universidad César Vallejo, con información lícita y confiable, la misma que ha sido analizada por el Asesor.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La evidencia de la importancia del presente informe de investigación es delimitar el pensamiento de los especialistas en la materia en relación a los contratos CAS y sus bisectrices relacionadas a la vulneración de derechos laborales; en ese sentido, para establecer la manifestación de la desnaturalización del contrato CAS y la vulneración de derechos laborales en la municipalidad de Carabaylo en el año 2018, el mismo que viene a ser nuestro **objetivo general**, hemos podido establecer un cuestionario, en esa misma línea la primera pregunta planteada a los especialistas fue ¿conforme a su experiencia para usted de qué forma evidencia una presunta desnaturalización de los contratos administrativos de servicios en relación a la vulneración de derechos laborales?, ante ello Rosales, Arribasplata, Rivera, Avendaño, Menacho y Mariños indicaron en forma conjunta que se vulnera cuando se trata de simular un contrato para ciertos fines cuando no lo es; asimismo, es muy importante señalar que los entrevistados han alegado que al no tener un plazo determinado se evidencia claramente que los contratos administrativos de servicios se caracterizan por desnaturalizar un contrato.

Por otro lado, planteamos la siguiente interrogante ¿en su experiencia que mecanismo legal procede para evitar la desnaturalización del contrato CAS y que derechos laborales protege?, en ese sentido, los cuestionados evidenciaron que el contrato Cas nace como un contrato y termina con un memorándum, y protege derechos laborales como el de salud y el de vacaciones, pero en el caso de Arribasplata, Rivera y Avendaño, han establecido que enfáticamente que si o si se debe establecer un plazo y para evitar la desnaturalización del contrato debe estimarse por lo menos como plazo de contrato el de 1 año.

En ese orden de ideas, en el objetivo general se planteó la última pregunta la cual es ¿considera usted que la vía procedimental para solicitar la desnaturalización de contratos CAS debe ser tramitada en la vía contenciosa administrativa o debería de actuarse de forma conciliatoria?, conforme a ello todos los especialistas han indicado que debe tramitarse ante un proceso

judicial contencioso administrativo, en razón a que solo ahí es donde se denota la imparcialidad y el juzgado puede determinar la existencia de una vulneración labora; asimismo, la especialista Menacho Zamora, indicó adicionalmente que en caso de un despido arbitrario ya se debe instar judicialmente ante un juzgado laboral para la reposición y la actualización a un nuevo régimen laboral de estabilidad como lo es el régimen labora 728.

Como parte del presente informe de investigación, nuestro **objetivo específico uno** ha sido analizar los criterios establecidos por la gerencia de recursos humanos de la municipalidad de Carabayllo, para evitar la injusta jornada laboral en la vulneración de derechos laborales, para ello, como en el objetivo general nos planteamos la primera pregunta – desde su perspectiva ¿Cómo una injusta jornada laboral vulnera derechos laborales de los trabajadores adscritos al régimen CAS?, para ello los entrevistados han señalado que la jornada laboral en el contrato señalan como 8 horas diarias o 48 horas semanales; sin embargo, esto no se ajusta a la realidad; el procurador Rosales señaló por ejemplo que en la Municipalidad de Sullana si se cumplen las 8 horas motivos por el cual en ese caso no se vulnera la jornada laboral.

La segunda pregunta planteada fue ¿considera usted que el incumplimiento del principio de supremacía de la realidad, atribuye la vulneración de derechos laborales en las entidades públicas bajo el régimen Cas?, conforme a ello los especialistas indicaron en forma conjunta que en todas las ramas del derecho, el principio de supremacía de la realidad no se ajusta a la normativa vigente, y en este sentido del régimen laboral no es la excepción y claro ejemplo de ello figura ante la situación de desventaja de un trabajador CAS ante uno del régimen laboral privado que es el 728; en ese sentido, los hechos se contradicen con lo que dice la norma e inclusive lo establecido por la organización internacional del trabajo.

La última pregunta a los entrevistados en relación a este primer objetivo específico, fue ¿considera que el decreto legislativo 1057 ha mejorado ciertos derechos laborales en relación al régimen de contratación de servicios de terceros?, para dicha figura todos los especialistas han determinado que sí,

puesto que ahora gozan de beneficios como el de vacaciones y salud; pero Avendaño, Arribasplata y Rivera han señalado que si bien este tipo de contratos ha mejorado en parte a la modalidad del contrato por terceros, este régimen CAS ya cumplió su ciclo, en tanto debería de analizarse la norma para establecer de manera especial beneficios para los empleados o servidores públicos adscritos a este sistema laboral.

Finalmente, en relación al **objetivo específico dos**, el cual es identificar el incumplimiento de los beneficios laborales incrementa la desnaturalización de contrato CAS en la municipalidad de Carabayllo en el año 2018, nos planteamos la pregunta ¿considera usted que el incumplimiento de beneficios laborales desnaturaliza el contrato de los servidores CAS?, para ello los especialistas indicaron que ante las funciones que realiza un trabajador CAS en el mismo puesto que un trabajador 728, y al llegar por ejemplo julio o diciembre, estos no gozan de los mismos beneficios, lo que delimita en demasía los derechos laborales entre unos y otros, y por consiguiente genera desigualdad, es preciso recalcar lo señalado por Arribasplata quien indicó que el trabajador 728 al tener estabilidad laboral, a veces solo cumple sus 8 horas de jornada y luego se retira, pero en el caso de un trabajador CAS, a veces para mantener su contrato vivo y tiene que quedarse más horas para que sus superiores puedan observar su dedicación, situación que vulnera los derechos laborales.

En ese orden de ideas, se estableció otra pregunta la cual es ¿considera que al no existir un pago de CTS o gratificación para los servidores adscritos al régimen CAS es una denotación de vulneración de derechos laborales y por ende refleja la desnaturalización de este tipo de contratos?, en ese contexto los especialistas han señalado que evidente ente afecta sus derechos laborales, puesto que realizan las mismas funciones en relación al cargo de un personal contratado bajo el régimen 728, pero el punto de vista del especialista Rosales es que nadie obliga al servidor a firmar un contrato CAS, él está en la decisión de firmar o no un contrato, y al firmar adoptas los términos y condiciones del mismo; asimismo, Rivera reafirma que el contrato CAS ya cumplió su ciclo, puesto que ahora ya es muy evidente la vulneración de derechos laborales en relación a otros regímenes.

La última pregunta de este objetivo fue ¿está de acuerdo con que se debe de presentar un proyecto de ley que incremente derechos laborales en el decreto legislativo 1057?, para ellos los entrevistados señalaron que si debe de tratar de buscar mejoras en ese aspecto, entre ellos los especialistas Rosales, Arribasplata y Menacho, han señalado que los servidores adscritos al régimen CAS deben de pasar al régimen laboral 728 para que así gocen del mismo beneficio; por otro lado Mariños y Avendaño, establecieron que se deben regular mejor los beneficios laborales de los trabajadores CAS, más aún si el Tribunal Constitucional ha establecido que dicho contrato laboral es inconstitucional; y en otro criterio Rivera manifestó que debe de crearse un régimen único laboral para todos los trabajadores del Estado, para que así no exista la diferenciación y discriminación de un régimen con otro.

Conforme al análisis documental en relación al **objetivo general**, tenemos que (Gutiérrez y Torres, 2012) manifiestan que la figura laboral del CAS ha establecido ciertos beneficios a comparación de regímenes antiguos, pero no es completo y se diferencia de una u otra forma al comparar entre las funciones de un personal del mismo puesto pero de regímenes distintos, por ejemplo llega julio o diciembre y un ejecutor coactivo de régimen laboral 728 recibe una gratificación completa situación que no se contempla en un ejecutor coactivo CAS.

En ese sentido, se puede establecer que el análisis de los tesis guardas mucha relación con lo señalado por los especialistas en razón de que en su momento el contrato CAS fue una evidencia prometedora para los trabajadores; sin embargo, poco a poco este régimen se ha ido desprestigiando por acciones de las entidades del Estado, dado que no cumplen con los parámetros del mismo.

Por otro lado, (Prieto, 2013), se refirió a que se evidencia claramente la diferenciación de las labores entre los servidores públicos del mismo cargo e inclusive, dentro de su experiencia suele pasar que el trabajador contratado bajo el régimen 728 llega a ser el jefe o encargado del área donde varios trabajadores CAS son del mismo puesto. Esto también vulnera derechos laborales.

Es importante resaltar lo manifestado por dicho tesista en relación a la delimitación de funciones y de la subordinación de un régimen laboral al otro, configurándose como base principal los derechos laborales y por ende la desnaturalización de los contratos.

En relación al **objetivo específico uno**, (Budow, 2020), señalo que establecer un régimen conjunto dentro de las instituciones públicas sería un paso agigantado al régimen laboral del País, lamentablemente, se iba a implementar la ley servir, pero aún sigue en stand by, situación que retrasa en parte las mejoras de regímenes laborales.

Desglosando lo señalado por el autor podemos discutir que mientras que este busca lidiar el problema buscando una solución, el sistema laboral peruano, solo se ha plasmado de situaciones de huelga que en muy pocos casos han obtenido resultados favorables, en ese sentido, los especialistas han indicado que en muchos casos no se cumple con la jornada laboral que por ley debería de ser y el servidor CAS al ser un empleado subordinado en la práctica se vulnera si o si la jornada laboral y al verificar que ciertos entrevistados han señalado que laboran en la municipalidad en estudio, podemos demostrar que ahí si se vulnera las jornadas laborales.

(Carrasco, 2019), demostró que la figura laboral en el ámbito público siempre se genera de la mala costumbre de “tienes horario de ingreso pero no de salida”, hecho que genera inferioridad, en tanto si el horario laboral es de 8 a las 17 horas, y el empleado se quiere retirar en dicho horario, los jefes los miran mal, tendiendo así a que sea un servidor de poca producción o algo por el estilo, hecho que contraviene todos los beneficios reconocidos por la organización mundial del trabajo.

Lo especificado por la autora en razón a la supremacía de la realidad es completamente valido, existe un grado de dependencia extrema, puesto que el empleador estatal a través de los jefes o coordinadores de distintas áreas si bien en algunos casos no señalan ninguna observación en relación a los horarios laborales, cuando un trabajador se retira temprano denotan malos gestos que a

lo largo conlleva a lo largo como una falta de compromiso con la institución, es por ello que lo manifestado en el párrafo anterior concuerda con lo señalado por los entrevistados.

Finalmente, el objetivo específico dos, hemos podido determinar en el análisis de fuente documental que (Doorey, 2020) ha evidenciado que lo importante dentro de lo laboral no solo es plasmar la eficiencia en el trabajo, sino también para que todo marche de manera óptima, en ese sentido que los trabajadores se sientan seguros y contentos por los beneficios de manera equitativa entre todos sus trabajadores, es por ello que el Estado ha primado dicha situación, generando así la mejoría en producción y en la vinculación laboral entre empleador y empleado, es decir, por ejemplo en Canadá hasta la fecha siguen buscando beneficios laborales para sus trabajadores para que así ellos puedan gozar de beneficios reales en relación a sus derechos conferidos por la Organización Mundial del Trabajo.

En ese sentido, si bien lo señalado por el autor se plasma en una utopía que puedan plantearse en el país, lo cierto es que el Estado ha hecho poco o nada para implementar medidas de prevención a la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores adscritos al régimen CAS, puesto que también vemos años, tras años huelgas de referidos servidores para establecer mejoras en relación a sus derechos, pero hasta la fecha no se ha establecido absolutamente nada.

Asimismo, para (Inga, 2019), ha hecho evidente que el Estado siempre es mal pagador en razón a los pagos por indemnización; es por ello que en su tesis establecieron que un grupo de empleados presentaron una demanda por indemnización por desnaturalización del contrato, y para que se cumpla o se ejecute lo ordenado por el Poder Judicial, dicha unidad ejecutora, tuvo que amoldar a un nuevo régimen laboral a los trabajadores despedidos y el pago de una indemnización, pero todos estos actos se demoraron en demasía.

Ante ello, podemos colegir que conforme a lo señalado por los especialistas que si bien puede existir mecanismos que puedan implementarse para el

beneficio de los trabajadores CAS, lo cierto es que, si en algún momento se llega a implementar algunas mejoras, estas pueden tomar tiempo, específicamente años, puesto que sería gradual la modificación de regímenes o beneficios laborales para los servidores públicos.

Finalmente, en análisis conjunto de todo lo manifestado por los especialistas y los autores analizados, en relación a la experiencia laboral que la suscrita viene realizando podemos plantear que los contratos CAS nacen desde ya desnaturalizados por la no implementación en tiempo, no se cumplen cabalmente los horarios laborales, y solo gozan de vacaciones los trabajadores adscritos a este régimen, hemos podido también evidenciar la discriminación latente que existe para con dichos servidores, específicamente más aún si tres especialistas de la municipalidad de Carabayllo han establecido que se vulneran derechos laborales y de tal forma desnaturalizan.

Asimismo, debemos señalar la imparcialidad que se busca en los procedimientos administrativos, hecho que no se refleja hasta llegar a la vía judicial en lo contencioso administrativa, dado que, ante la vulneración de algún derecho de parte del empleador estatal, siempre buscan preceptos legales que los favorecen a ellos y no velan en ningún sentido o motivo a los trabajadores CAS, quienes viven a la diestra y siniestra de lo que sus superiores puedan activar sobre aquellos.

V. CONCLUSIONES

A la **primera conclusión** que hemos podido llegar es que en la Municipalidad de Carabaylo los contratos CAS son netamente desnaturalizados en razón a que no se han delimitado en tiempo la duración de los mismos; asimismo, no ha especificado las funciones concretas de cada servidor.

La **segunda conclusión**, en teoría se cumple con no vulnerar la jornada laboral en dicho consejo municipal; sin embargo, se ha podido establecer que el simple hecho de que el servidor CAS contenga un grado de dependencia en relación a la renovación de su contrato hace que tenga que quedarse en exceso al horario regular de labores para que así pueda obtener una “estabilidad” laboral.

Finalmente, la **tercera conclusión** que hemos podido apreciar es que a pesar de que se cumplen con otorgar a los servidores CAS beneficios laborales como vacaciones y estar inscritos en el régimen de salud, lo cierto es que a raíz de las diferencias a los otros regímenes laborales esos pequeños beneficios se ven minimizados y por ende existe discriminación latente entre un régimen y otro a pesar que los trabajadores de un puesto en específico realizan las mismas funciones.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda en primera instancia que la Municipalidad de Carabaylo establezca en sus convocatorias CAS un plazo determinado de duración de los contratos y el cumplimiento estrictos de las cláusulas establecidas en el mismo, para que así, por lo menos no se vea desnaturalizado el contrato administrativo de servicios.

Segunda: La Municipalidad de Carabaylo debe de establecer parámetros específicos para el cumplimiento estrictos de las 08 horas diarias, y con ello evitarse futuras demandas por desnaturalización de contratos; asimismo, evitar la discriminación de regímenes laborales, debido que en el presente informe este tema es uno de los más cuestionados por los especialistas.

Tercera: El Estado debe de implementar la forma de que los servidores CAS sean pasados al régimen laboral privado 728, para que así gocen de todos los beneficios laborales que se requieren y evitar la desnaturalización de los mismos.

REFERENCIAS

- Albert, R. (2019). "International Labor Convention No. 190 and Recommendation No. 206 on Violence and Harassment: Validity and Enforceability". Recuperado de: <http://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/ljslr5&div=30> – ISSN: 2446-8908.
- Britto, S., Passos, E. y Fagundes, G. (2020). "Valorização, Precarização e Reconhecimento dos Professores de Creches Universitárias". Recuperado de: <https://doi.org/10.21723/riaee.v15i1.12780> – ISSN: 1982-5587.
- Budow, A. (2020). "To the Victor Goes the Spoils: How the 2020 Presidential Election Could Reshape Labor and Employment Law". Recuperado de: https://www.kmm.com/media/article/11_To%20the%20Victor%20Goes%20the%20Spoils-How%20the%202020%20Presidential%20Election%20Could%20Reshape%20Labor%20and%20Employment%20Law.pdf – ISSN: 0098-8898
- Carrasco, L. (2019). "El 51,1% de los trabajadores asegura que su contrato no refleja sus condiciones laborales reales". Recuperado de: <https://blog.infoempleo.com/a/el-511-de-los-trabajadores-asegura-que-su-contrato-no-refleja-sus-condiciones-laborales-reales/> - ISSN: 1133-7893
- Cea, J., Riveros, J. y Cárdenas, R. (2019). "Resolución de conflictos laborales: caso de negociación de un contrato colectivo en Codelco (Chile)". Recuperado de: <https://revistas.uchile.cl/index.php/EDA/article/view/56949>
- Condezo, M. (2012). "Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen de la Contratación Administrativa de Servicios". (Acceso el 21 de junio de 2020). <http://justiciayderecho.org.pe/revista8/articulos/TESIS%20MARIA%20COND EZO.pdf>

Constitución Política, (1993). El Ministerio Público. Lima, Perú. Recuperado de:
<http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>

Costa, C. (2016). “La protección del derecho al trabajador (digno): entre el garantismo y la flexibilidad”. (Acceso el 21 de junio de 2020).
http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/106733/1/CCAL_TESIS.pdf

Decreto Legislativo N° 1057. (2008). Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703479-1057>

Decreto Legislativo N° 276. (2018). Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/rree/normas-legales/1393-276>

Decreto Legislativo N° 728. (1997). Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Recuperado de: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dl728.pdf

Doorey, D. (2020). “Back to the Future of Canadian Labour Law”. Recuperado de: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/Citations/FullTextLinkClick?sid=e4571c24-5644-4821-a6f2-e3a80a915fae@sessionmgr103&vid=0&id=pdfFullText> –
ISSN: 0034-379X

Duanyi, A. (2020). “Why Don't They Complain? The Social Determinants of Chinese Migrant Workers' Grievance Behaviors”. Recuperado de: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/Citations/FullTextLinkClick?sid=0d02918c-3aa4-4e1e-96ce-61147f4eea68@pdc-v-sessmgr03&vid=0&id=pdfFullText> –
ISSN: 0019-7939

Fernández-Suárez, I, Botey, M. y Torrano, F. (2020). “Influence of contracting conditions on absenteeism”. Recuperado de: 10.6018/analesps.371201 –
ISSN: 0212-9728

- Flores, G., García, G., Zárate, B. y Vázquez, J. (2017). "Convenios Laborales de las Personas de Origen Africano y Afrodescendientes en el Valle de Toluca, Siglos XVI y XVII. Recuperado de: <https://doaj.org/article/cc94b98669c84beabca37437d98686bf> - ISSN: 1518-6784.
- Frick, B., Malo, M., García, P. y Schneider, M. (2016), "The Demand for Individual Grievance Procedures in Germany and Spain: Labour Law Changes versus Business Cycle". Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/301/30123286008.pdf>
- Ghione, H. (2020). "Observations of the ILO Committee of Experts on the Collective Bargaining System in Uruguay". Recuperado de: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=681559f4-ebd5-4e7e-b6cb-e344fc12dc4e%40pdc-v-sessmgr06&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=145030220&db=edb> - ISSN: 2405688X
- Giraldez, R. (2014). El Contrato de Servicio. (Acceso el 16 de junio de 2020). <https://eprints.ucm.es/24528/1/T35114.pdf>
- Gutiérrez, M. y Torres, P. (2012). Vulneración al derecho a la igualdad en el régimen del Contrato Administrativo de Servicios. (Acceso el 25 de mayo de 2020). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/9338>
- Hernández – Lahoz, P. (2017). "Especialidades aplicables a la extinción y suspensión de los contratos laborales de los directivos bancarios". Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6032434> – ISSN: 2282-2313.
- Hernández, Fernández, C. y Baptista, P. (2014) Metodología de la Investigación. (6.a ed.) México: Mg. Graw-Hill Interamericana.

- Hildebrant, W. (2018). "Perú, estamos haciendo mal las cosas". Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=YY2kDwAAQBAJ> – ISBN: 9788740485646.
- Inga, L. (2019). "Factores Que Afectan El Pago De Sentencias Judiciales Por Desnaturalización De Contratos Laborales En La Unidad Ejecutora 005-Proyecto Especial Chavimochic En El Periodo 2013 – 2017". Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/104/10446094004/html/index.html>
- Lielbarde, S. (2020). "The problematic aspects of the identification of the responsible party in seafarers' employment contracts a comparative analysis of the impact of the Maritime Labour Convention 2006 to the identification of the responsible shipowner in maritime labour law". Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10803/669829>
- Lozoya, I. (2020). "La negociación en los contratos laborales de alta dirección". Recuperado de: <https://iurisfacil.com/todo/el-contrato-del-personal-de-alta-direccion/> - ISSN: 1133-7893.
- Lugo, A. (2016). La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido en la nueva Ley Federal del Trabajo. (Acceso el 10 de junio de 2020). <http://hdl.handle.net/20.500.11799/62842>
- Meilán-Gil, J. (2013). Las prerrogativas de la Administración en los contratos administrativos: propuesta de revisión (Acceso el 10 de junio de 2020). <https://recyt.fecyt.es/index.php/RAP/issue/view/2190>
- Novikova, Y, Kovalenko, K. y Kovalenko, N. (2019). "Legal regulation of entrepreneurship of persons with disabilities". Recuperado de: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=e1322711-b23e-4c4f-ab26-f8fafa62c176%40sessionmgr101> – ISSN: 20077890.

- Otoya, V. (2018). “¿Qué hacer con el régimen CAS? Algunas opciones desde el derecho constitucional”. Recuperado de: <https://ius360.com/que-hacer-con-el-regimen-cas-algunas-opciones-desde-el-derecho-constitucional/>
- Patlan, J. (2016). “Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo”. Recuperado de: <http://cienciaergosum.uaemex.mx> se distribuye bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional.
- Porras, L. (2018). “The limits of state labour law: it's inability to protect the working poor in Bogota”. Recuperado de: [http://vip.ucaldas.edu.co/virajes/downloads/Virajes20\(2\)_2.pdf](http://vip.ucaldas.edu.co/virajes/downloads/Virajes20(2)_2.pdf) – ISSN: 0123-4471
- Prieto, T. (2013). Elementos a tomar en cuenta para implementar la política de mejor atención al ciudadano a nivel nacional. (Acceso el 21 de junio de 2020). <http://hdl.handle.net/20.500.12404/4873>
- Riesco, A., García, J. y Maira, M. (2019). “The posting of workers in the European road transport industry: An approach based on the discourses of social and institutional stakeholders”. Recuperado de: <https://eprints.ucm.es/56132/>
- Romero, M. y García, J. (2019). “The Constitutional Approach in the Professional Training of the Right to Work and the Right to Education”. Recuperado de: <http://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/ljslr5&div=21> – ISSN: 2446-8908
- Saucedo, L. (2017). La contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en Perú. (Acceso el 16 de junio de 2020).
- ShuHong, Y. y Zia-ud-Din, M. (2017). “Analyzing the Labour Issues in Pakistan: a historical background of Labour Laws and Labour Unions”. Recuperado de: [10.6092/issn.2421-2695/7577](https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/7577) – ISSN: 2421-2695

Sirvent, N. (2017), “La diversidad de estatutos jurídicos del personal investigador contratado laboralmente. Análisis desde el punto de vista del principio de igualdad”. Recuperado de: http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=f6ea6dc0-2b1e-4dd2-934c-7deb597bc307%40sdc-v-sessmgr02&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=126417525&db=sih_ - ISSN: 2282-2313

Thoene, U. (2018). “A Socio-Legal Exploration of the Linkages between Informal Employment, Social Protection and Labour Law in Latin America”. Recuperado de: <http://journals.openedition.org/revestudsoc/9412>

Vargas, P. (2015). Contratación de obreros en regímenes laborales en la Municipalidad Provincial de Huanta. (Acceso el 15 de junio de 2020)

Vázquez, F. (2014). La Modificación de los Contratos Públicos. (Acceso el 25 de mayo de 2020). <http://academicae.unavarra.es/xmlui/bitstream/handle/2454/20788/tesis+doctoral+javier+vazquez+marc%20Ag.pdf;jsessionid=18D16E48B61E42A506123244198820E3?sequence=1>

Viollaz, M. (2018). “Eficacia de la inspección laboral cuando la normativa varía según el tamaño de la empresa. El caso del Perú”. Recuperado de: <https://doi.org/10.1111/ilrs.12088> - ISSN: 03785548

ANEXO I

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR

Yo, Tatiana Penélope Castillo Távara, alumna de la Facultad de Derecho de la Universidad César Vallejo – Lima Norte, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a tesis titulada “Desnaturalización de contratos CAS y la vulneración de derechos laborales, Municipalidad de Carabayllo - 2018”, es:

1. De mi autoría.
2. La presente Tesis no ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
3. La Tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente.
4. Los resultados presentados en la presente Tesis son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Lima,

.....
TATIANA PENELOPE CASTILLO TAVARA
DNI N° XXXXXXX

ANEXO II
DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, NOMBRE DEL ASESOR, docente de la Facultad de Derecho de la Universidad César Vallejo – Lima Norte, revisor de la Tesis titulada “Desnaturalización de contratos CAS y la vulneración de derechos laborales, Municipalidad de Carabaylo - 2018”, de la estudiante Tatiana Penélope Castillo Tavera, constato que la investigación tiene un índice de similitud de X% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima,

.....
NOMBRE DEL ASESOR
DNI N° XXXXXXXX

ANEXO III

FICHA DE ENTREVISTA

FICHA DE ENTREVISTA

Título:

“DESNATURALIZACION DE CONTRATOS CAS Y VULNERACION DE DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD DE CARABAYLLO ,2018”

ENTREVISTADO/A:

CARGO

PROFESIÓN

GRADO ACADÉMICO:

INSTITUCION:

Objetivo General	Establecer la manifestación de la desnaturalización de contrato CAS y vulneración de derechos laborales en la municipalidad de Carabayllo en el año 2018.
-------------------------	---

1.- ¿CONFORME SU EXPERIENCIA PARA USTED DE QUE FORMA EVIDENCIA UNA PRESUNTA DESNATURALIZACION DE CONTRATO ADMINSITRATIVO DE SERVICIOS EN RELACIÓN A LA VULNERACION DE DERECHOS LABORALES?

2.- ¿EN SU EXPERIENCIA QUE MECANISMO LEGAL PROCEDE PARA EVITAR LA DESNATURALIZACION DEL CONTRATO CAS Y QUE DERECHOS LABORALES PROTEGE?

3.- ¿CONSIDERA QUE LA VIA PROCIDIMENTAL PARA SOLICITAR LA DESNATURALIZACION DE CONTRATOS CAS DEBE SER TRAMITADA EN LA VIA CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA O DEBERIA DE ACTUARSE EN FORMA CONCILIATORIA? ¿POR QUE?

Objetivo	Analizar los criterios establecidos por la gerencia de recursos humanos de la municipalidad de Carabaylo, para evitar la injusta jornada laboral en la vulneración de derechos laborales.
Específico 1	

4.- DESDE SU PERSPECTIVA ¿COMO UNA INJUSTA JORNADA LABORAL VULNERA DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES ADSCRITOS AL REGIMEN CAS?

5.- ¿CONSIDERA USTED QUE EL INCUMPLIMIENTO DE PRINCIPIO DE SUPREMACÍA DE LA REALIDAD, ATRIBUYE VULNERACION DE DERECHOS LABORALES EN LAS ENTIDADES PUBLICAS BAJO AL REGIMEN CAS?

6.- ¿CONSIDERA QUE EL DECRETO LEGISLATIVO 1057 HA MEJORADO CIERTOS DERECHOS LABORALES EN RELACIÓN AL REGIMEN DE CONTRATACIÓN DE SERVICIOS POR TERCEROS?

Objetivo Específico 2	Identificar como el incumplimiento de los beneficios laborales incrementa la desnaturalización de contrato CAS en la municipalidad de Carabaylo en el año 2018.
--	---

7.- ¿CONSIDERA QUE EL INCUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS LABORALES DESNATURALIZA EL CONTRATO DE LOS SERVIDORES CAS?

8.- ¿CONSIDERA QUE AL NO EXISTIR UN PAGO DE CTS U GRATIFICACION PARA LOS SERVIDORES ADSCRITOS AL REGIMEN CAS ES UNA DENOTACIÓN DE VULNERAZIÓN DE DERECHOS LABORALES Y POR ENDE REFLEJA LA DESNATURALIZACIÓN DE ESTE TIPO DE CONTRATOS?

9.- ¿ESTA DE ACUERDO CON QUE DEBE PRESENTARSE UN PROYECTO DE LEY QUE INCREMENTE DERECHOS LABORALES EN EL DECRETO LEGISLATIVO 1057?

SELLO	FIRMA

Imagen de validación de instrumento 1

Imagen de validación de instrumento 2

Imagen de validación de instrumento 3

ANEXO V

MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACION

NOMBRES DE LOS ESTUDIANTES: PENELOPE TATIANA CASTILLO TAVARA

FACULTAD/ESCUELA : DERECHO

TÍTULO	
“Desnaturalización de Contratos CAS y Vulneración de Derechos Laborales, Municipalidad de Carabayllo, 2018”	
PROBLEMAS	
Problema General	¿Cuál es la relación que existe en la desnaturalización de contrato cas y vulneración de derechos laborales en la municipalidad de Carabayllo en el año 2018?
Problema Específico 1	¿De qué manera influye una injusta jornada laboral en la vulneración de derechos laborales en la municipalidad de Carabayllo?
Problema Específico 2	¿De qué manera el incumplimiento de los beneficios laborales incrementa la desnaturalización de contrato cas derechos de los trabajadores en la municipalidad de Carabayllo?
OBJETIVOS	
Objetivo General	Establecer la manifestación de la desnaturalización de contrato CAS y vulneración de derechos laborales en la municipalidad de Carabayllo en el año 2018.
Objetivo Específico 1	Analizar los criterios establecidos por la gerencia de recursos humanos de la municipalidad de Carabayllo, para evitar la injusta jornada laboral en la vulneración de derechos laborales.
Objetivo Específico 2	Identificar como el incumplimiento de los beneficios laborales incrementa la desnaturalización de contrato CAS en la municipalidad de Carabayllo en el año 2018.
SUPUESTOS	

Supuesto General	La relación que existe entre la desnaturalización de contratos y vulneración de derechos laborales, se da debido a la mala interpretación del contrato y su uso, ya que viene vulnerando un derecho constitucional el derecho al trabajo.
Supuesto Específico 1	Una injusta jornada laboral influye de manera directa a los derechos laborales de los trabajadores toda vez que devienen en una explotación desmedida a los trabajadores por cuanto la sanción es el pago de esos días laborados por parte del trabajador y el cumplimiento de un día de descanso a la semana remunerado.
Supuesto Específico 2	Actualmente existe incumplimiento de beneficios laborales lo cual conlleva al incremento de la desnaturalización de contrato CAS, utilizado por la municipalidad de Carabayllo originando el resarcimiento económico a los trabajadores afectados y que ello genere un desgaste económico propio por parte de la municipalidad.
Categorización	<p>Categoría 1: Desnaturalización de Contratos</p> <p>Subcategoría 1: Injusta jornada laboral</p> <p>Subcategoría 2: Mala liquidación de beneficios sociales</p> <p>Categoría 2: Derechos Laborales</p> <p>Subcategoría 1: El incumplimiento de los beneficios laborales</p> <p>Subcategoría 2: Descanso mal remunerado</p>
METODOLOGÍA	
Tipo y Diseño de investigación	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque: Cualitativo - Diseño: Teoría Fundamentada - Tipo de investigación: Básica - Nivel de la investigación: Descriptivo.
Método de muestreo	<ul style="list-style-type: none"> - Escenario de Estudios: Municipalidad de Carabayllo y abogados especializados en materia laboral. - Participantes: 1 Procurador de municipalidad y 6 Abogados especializados. <ul style="list-style-type: none"> - Muestra: no probabilísticas - Tipo: De expertos orientados por conveniencia

<p>Plan de análisis y trayectoria metodológica</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Técnica e instrumento de recolección de datos <ul style="list-style-type: none"> ✓ Técnica: Entrevista y análisis de documentos ✓ Instrumento: Guía de entrevista y guía de análisis de fuente documental (jurisprudencial, derecho comparado, etc.)
<p>Método de análisis de información</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comparativo y descriptivo.

**ANEXO VI
ENTREVISTAS**

FICHA DE ENTREVISTA

Título:

“DESNATURALIZACION DE CONTRATOS CAS Y VULNERACION DE DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD DE CARABAYLLO ,2018”

ENTREVISTADO/A: Rodolfo Arribas Plata Vallejos

CARGO SECRETARIO GENERAL

PROFESIÓN ABOGADO

GRADO ACADÉMICO: ABOGADO

INSTITUCION: MUNICIPALIDAD DE CARABAYLLO

Objetivo General	Establecer la manifestación de la desnaturalización de contrato CAS y vulneración de derechos laborales en la municipalidad de Carabayllo en el año 2018.
-------------------------	---

1.- ¿CONFORME SU EXPERIENCIA PARA USTED DE QUE FORMA EVIDENCIA UNA PRESUNTA DESNATURALIZACION DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS EN RELACIÓN A LA VULNERACION DE DERECHOS LABORALES?

SE EVIDENCIA UNA PRESUNTA DESNATURALIZACION DEL CAS CUANDO SE SIMULA UNA RELACION LABORAL DE CARACTER TEMPORAL, CUANDO SE CONTRATA PARA ACTIVIDADES PERMANENTES, EN CUBRIENDOSE UNA RELACION LABORAL A PLAZO INDETERMINADO.

2.- ¿EN SU EXPERIENCIA QUE MECANISMO LEGAL PROCEDE PARA EVITAR LA DESNATURALIZACION DEL CONTRATO CAS Y QUE DERECHOS LABORALES PROTEGE?

EL MECANISMO MAS EFICAZ SERIA LA SUSCRIPCION DE UN CONTRATO CON PLAZO DETERMINADO, PUESTO CONCURSO PUBLICO. EN EL C.A.S. DEBEN PRECISARSE EXPRESAMENTE LA DURACION, LAS CAUSAS Y TODAS LAS CONDICIONES DE LA RELACION LABORAL.

3.- ¿CONSIDERA QUE LA VIA PROCIDIMENTAL PARA SOLICITAR LA DESNATURALIZACION DE CONTRATOS CAS DEBE SER TRAMITADA EN LA VIA CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA O DEBERIA DE ACTUARSE EN FORMA CONCILIATORIA? ¿POR QUE?

Considero que la vía procedimental para la solicitud de la desnaturalización del C.A.S. es la vía contencioso administrativa toda vez que, en la mayoría de los casos, el empleador va a insistir en tener la razón y no quedará la conciliación.

Objetivo	Analizar los criterios establecidos por la gerencia de recursos humanos de la municipalidad de Carabayllo, para evitar la injusta jornada laboral en la vulneración de derechos laborales.
Específico 1	

4.- DESDE SU PERSPECTIVA ¿COMO UNA INJUSTA JORNADA LABORAL VULNERA DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES ADCRITOS AL REGIMEN CAS?

La jornada laboral está consagrada en la Constitución Política del Perú, que es de 8 horas diarias o 48 semanales, así como en la Ley de Jornada de Trabajo D.S. 007-2002-TR. Los derechos laborales de los trabajadores CAS serán vulnerados si se establece una jornada laboral distinta a la establecida legalmente.

5.- ¿CONSIDERA USTED QUE EL INCUMPLIMIENTO DE PRINCIPIO DE SUPREMACÍA DE LA REALIDAD, ATRIBUYE VULNERACION DE DERECHOS LABORALES EN LAS ENTIDADES PUBLICAS BAJO AL REGIMEN CAS?

Si, el Principio de Supremacía de la Realidad aplicado, desnaturaliza el contrato y puede servir para acreditar que existe un contrato a plazo indeterminado, por lo tanto se estaría vulnerando los derechos laborales de los trabajadores.

6.- ¿CONSIDERA QUE EL DECRETO LEGISLATIVO 1057 HA MEJORADO CIERTOS DERECHOS LABORALES EN RELACIÓN AL REGIMEN DE CONTRATACIÓN DE SERVICIOS POR TERCEROS?

PARA MÍ, LOS CONTRATADOS CAS, CON EL DECRETO LEGISLATIVO 1057 HAN SUFIDO RESTRICCIONES DE SUS DERECHOS LABORALES, EXISTE UNA VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES SIN DISCRIMINACIÓN, RESPECTO DE LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PRIMARIA 728 Y DECRETO LEGISLATIVO 276.

Objetivo	Identificar como el incumplimiento de los beneficios laborales incrementa la desnaturalización de contrato CAS en la municipalidad de Carabayllo en el año 2018.
Específico 2	

7.- ¿CONSIDERA QUE EL INCUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS LABORALES DESNATURALIZA EL CONTRATO DE LOS SERVIDORES CAS?

DEPENDE DE QUE CONSIDERAMOS "BENEFICIOS LABORALES" LOS SUJETOS DE DENATURALIZACIÓN DE CONTRATOS CAS ESTÁN DETERMINADOS Y LOS CASOS UNAS RECORDANTES SON LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN LABORAL INDETERMINADA O CUANDO SE CONTINUA PRESTANDO SERVICIOS Y NO SE HA SUSCRITO NUEVO CONTRATO. PARA EVITAR LA DENATURALIZACIÓN EN EL CONTRATO DEBE FIJARSE LAS CONDICIONES EXPRESAMENTE.

8.- ¿CONSIDERA QUE AL NO EXISTIR UN PAGO DE CTS U GRATIFICACION PARA LOS SERVIDORES ADSCRITOS AL REGIMEN CAS ES UNA DENOTACIÓN DE VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES Y POR ENDE REFLEJA LA DESNATURALIZACIÓN DE ESTE TIPO DE CONTRATOS?

EXACTO, RESULTA UNA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS CONTRATADOS CAS Y UNA CONTRA-VENCIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES SIN EMBARGO, SI EL PAGO DE CTS O GRATIFICACIÓN NO ESTÁ FIJADO EN EL CONTRATO, CONSIDERO QUE NO SE REFLEJARÍA UNA DENATURALIZACIÓN.

9.- ¿ESTA DE ACUERDO CON QUE DEBE PRESENTARSE UN PROYECTO DE LEY QUE INCREMENTE DERECHOS LABORALES EN EL DECRETO LEGISLATIVO 1057?

AUNQUE EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL YA DECLARÓ LA CONSTITUCIONALIDAD DE LOS CONTRATOS CAS, CREO QUE DEBE REVISARSE EL D.L. 1057 A FIN DE EQUIPARAR LOS DERECHOS DE LOS CONTRATADOS C.A.S CON LOS DEMÁS REGIMENES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA.

SELLO	FIRMA
 <p>MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE CARABAYLLO SECRETARÍA GENERAL</p> <p>Abg. RODOLFO ARRIBASPLATA VALLEJOS SECRETARIO GENERAL</p>	

FICHA DE ENTREVISTA

Título:

“DESNATURALIZACION DE CONTRATOS CAS Y VULNERACION DE DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD DE CARABAYLLO ,2018”

ENTREVISTADO/A: Dr. David Rivera Limares
CARGO : Asesor de la Oficina de Administración Laboral
PROFESIÓN : ABOGADO
GRADO ACADÉMICO: titulado
INSTITUCION: Universidad Inca Garcilaso de la Vega

Objetivo General	Establecer la manifestación de la desnaturalización de contrato CAS y vulneración de derechos laborales en la municipalidad de Carabayllo en el año 2018.
-------------------------	---

1.- ¿CONFORME SU EXPERIENCIA PARA USTED DE QUE FORMA EVIDENCIA UNA PRESUNTA DESNATURALIZACION DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS EN RELACIÓN A LA VULNERACION DE DERECHOS LABORALES?

Evidenciar el tiempo de trabajo, la necesidad constante, y la vulneración ante su constante permanencia sobre el cas, necesidad y desarrollo, pagando que es indeterminado del tiempo y las necesidades.

2.- ¿EN SU EXPERIENCIA QUE MECANISMO LEGAL PROCEDE PARA EVITAR LA DESNATURALIZACION DEL CONTRATO CAS Y QUE DERECHOS LABORALES PROTEGE?

En la convocatoria poner el plazo y de preferencia que debe ser menos de 1 año.

3.- ¿CONSIDERA QUE LA VIA PROCIDIMENTAL PARA SOLICITAR LA DESNATURALIZACION DE CONTRATOS CAS DEBE SER TRAMITADA EN LA VIA CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA O DEBERIA DE ACTUARSE EN FORMA CONCILIATORIA? ¿POR QUE?

En la vía contenciosa administrativa porque los beneficios laborales deben ser de carácter coercitivo puesto que los derechos en el tema de los CAS y para su determinación, es necesario que un órgano jurisdiccional lo determine.

Objetivo	Analizar los criterios establecidos por la gerencia de recursos humanos de la municipalidad de Carabayllo, para evitar la injusta jornada laboral en la vulneración de derechos laborales.
Específico 1	

4.- DESDE SU PERSPECTIVA ¿COMO UNA INJUSTA JORNADA LABORAL VULNERA DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES ADSCRITOS AL REGIMEN CAS?

Un ejemplo de una injusta jornada por concurso CAS con funciones determinadas y en la práctica afecta a los funcionarios con deficiente jornada laboral.

5.- ¿CONSIDERA USTED QUE EL INCUMPLIMIENTO DE PRINCIPIO DE SUPREMACÍA DE LA REALIDAD, ATRIBUYE VULNERACION DE DERECHOS LABORALES EN LAS ENTIDADES PUBLICAS BAJO AL REGIMEN CAS?

Si.

6.- ¿CONSIDERA QUE EL DECRETO LEGISLATIVO 1057 HA MEJORADO CIERTOS DERECHOS LABORALES EN RELACIÓN AL REGIMEN DE CONTRATACIÓN DE SERVICIOS POR TERCEROS?

Toda relación laboral, a comparación a los
servicios de terceros para mejorar el CAS
ya cumple su ciclo y no ha mejorado.

Objetivo	Identificar como el incumplimiento de los beneficios laborales incrementa la desnaturalización de contrato CAS en la municipalidad de Carabayllo en el año 2018.
Específico 2	

7.- ¿CONSIDERA QUE EL INCUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS LABORALES DESNATURALIZA EL CONTRATO DE LOS SERVIDORES CAS?

No

8.- ¿CONSIDERA QUE AL NO EXISTIR UN PAGO DE CTS U GRATIFICACION PARA LOS SERVIDORES ADSCRITOS AL REGIMEN CAS ES UNA DENOTACIÓN DE VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES Y POR ENDE REFLEJA LA DESNATURALIZACIÓN DE ESTE TIPO DE CONTRATOS?

No.

9.- ¿ESTA DE ACUERDO CON QUE DEBE PRESENTARSE UN PROYECTO DE LEY QUE INCREMENTE DERECHOS LABORALES EN EL DECRETO LEGISLATIVO 1057?

No, el decreto 1057, ya que cumple

de todo se tiene que implementar
una ley que integre a todas las modalidades
con sus respectivos derechos laborales.

SELLO	FIRMA
 <p>David R. Rivera Lujanes ABOGADO CAL. N° 54107</p>	

FICHA DE ENTREVISTA

Título:

“DESNATURALIZACION DE CONTRATOS CAS Y VULNERACION DE DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD DE CARABAYLLO ,2018”

ENTREVISTADO/A: Jorge Luis Auedonio Ceori

CARGO Ejecutor Coactivo

PROFESIÓN ABOGADO

GRADO ACADÉMICO: ABOGADO

INSTITUCION: Municipalidad distrital de Carabayllo

Objetivo General	Establecer la manifestación de la desnaturalización de contrato CAS y vulneración de derechos laborales en la municipalidad de Carabayllo en el año 2018.
-------------------------	---

1.- ¿CONFORME SU EXPERIENCIA PARA USTED DE QUE FORMA EVIDENCIA UNA PRESUNTA DESNATURALIZACION DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS EN RELACIÓN A LA VULNERACION DE DERECHOS LABORALES?

Se evidencia cuando se trata de simular una relación laboral, cuando de carácter temporal o provisional, tratándose de un modo como si fuera un contrato Indeterminado.

2.- ¿EN SU EXPERIENCIA QUE MECANISMO LEGAL PROCEDE PARA EVITAR LA DESNATURALIZACION DEL CONTRATO CAS Y QUE DERECHOS LABORALES PROTEGE?

Debe existir la suscripción de un contrato a plazo indeterminado, dentro del CAS se protegen las vacaciones, liquidación, pero sobre todo se debe proteger la relación laboral.

3.- ¿CONSIDERA QUE LA VIA PROCIDIMENTAL PARA SOLICITAR LA DESNATURALIZACION DE CONTRATOS CAS DEBE SER TRAMITADA EN LA VIA CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA O DEBERIA DE ACTUARSE EN FORMA CONCILIATORIA? ¿POR QUE?

El procedimiento con tenencia Administrativa, siendo el idoneo para efectuar en la vía Procedimental la desnaturalización del C.A.S

Objetivo	Analizar los criterios establecidos por la gerencia de recursos humanos de la municipalidad de Carabayllo, para evitar la injusta jornada laboral en la vulneración de derechos laborales.
Específico 1	

4.- DESDE SU PERSPECTIVA ¿COMO UNA INJUSTA JORNADA LABORAL VULNERA DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES ADSCRITOS AL REGIMEN CAS?

Se debe respetar los 8 horas diarias, acorde a la ley, siendo mi caso que soy nombrado en la M.D.C, respetar mis horarios como trabajador, siendo que no he visto un caso donde se vulnera.

5.- ¿CONSIDERA USTED QUE EL INCUMPLIMIENTO DE PRINCIPIO DE SUPREMACÍA DE LA REALIDAD, ATRIBUYE VULNERACION DE DERECHOS LABORALES EN LAS ENTIDADES PUBLICAS BAJO AL REGIMEN CAS?

Si, lo considera.

6.- ¿CONSIDERA QUE EL DECRETO LEGISLATIVO 1057 HA MEJORADO CIERTOS DERECHOS LABORALES EN RELACIÓN AL REGIMEN DE CONTRATACIÓN DE SERVICIOS POR TERCEROS?

No, porque existen más restricciones que beneficios, volviendo así la igualdad de oportunidades de los trabajadores siendo discriminados.

Objetivo	Identificar como el incumplimiento de los beneficios laborales incrementa la desnaturalización de contrato CAS en la municipalidad de Carabaylo en el año 2018.
Específico 2	

7.- ¿CONSIDERA QUE EL INCUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS LABORALES DESNATURALIZA EL CONTRATO DE LOS SERVIDORES CAS?

Sí, porque se está sintiendo que desnaturaliza por completo el propósito del Contrato C.A.T.

8.- ¿CONSIDERA QUE AL NO EXISTIR UN PAGO DE CTS U GRATIFICACION PARA LOS SERVIDORES ADSCRITOS AL REGIMEN CAS ES UNA DENOTACIÓN DE VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES Y POR ENDE REFLEJA LA DESNATURALIZACIÓN DE ESTE TIPO DE CONTRATOS?

Por supuesto, es una total vulneración a mis derechos, bajo este régimen.

9.- ¿ESTA DE ACUERDO CON QUE DEBE PRESENTARSE UN PROYECTO DE LEY QUE INCREMENTE DERECHOS LABORALES EN EL DECRETO LEGISLATIVO 1057?

*Debe ponerse a criterio del T.C y debatirse
lo referido al C.A.S D.C. 1057, para
mejorar el desempeño de los trabajadores*

SELLO	FIRMA
 <p>MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARABAYLLO "Distrito Histórico y Ecológico"</p> <p>JORGE LUIS AVENDAÑO CCOPI Ejecutor Coactivo</p>	

FICHA DE ENTREVISTA

Título:

“DESNATURALIZACION DE CONTRATOS CAS Y VULNERACION DE DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD DE CARABAYLLO ,2018”

ENTREVISTADO/A: WILMAN ANDRES MARIÑO NAJARRO

CARGO - ABOGADO

PROFESIÓN – ABOGADO CON MAESTRIA EN GESTION PUBLICA

GRADO ACADÉMICO: MAGISTER

INSTITUCION: MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

Objetivo General	Establecer la manifestación de la desnaturalización de contrato CAS y vulneración de derechos laborales en la municipalidad de Carabayllo en el año 2018.
-------------------------	---

1.- ¿CONFORME SU EXPERIENCIA PARA USTED DE QUE FORMA EVIDENCIA UNA PRESUNTA DESNATURALIZACION DE CONTRATO ADMINSITRATIVO DE SERVICIOS EN RELACIÓN A LA VULNERACION DE DERECHOS LABORALES?

Se desnaturaliza por el transcurso del tiempo o por actividades distintas a las del contrato suscrito con el empleador.

2.- ¿EN SU EXPERIENCIA QUE MECANISMO LEGAL PROCEDE PARA EVITAR LA DESNATURALIZACION DEL CONTRATO CAS Y QUE DERECHOS LABORALES PROTEGE?

Procede la indeterminacion d plazo del contrato. _____

3.- ¿CONSIDERA QUE LA VIA PROCIDIMENTAL PARA SOLICITAR LA DESNATURALIZACION DE CONTRATOS CAS DEBE SER TRAMITADA EN LA VIA CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA O DEBERIA DE ACTUARSE EN FORMA CONCILIATORIA? ¿POR QUE?

Si es correcta la vía contenciosa para que se verifique la naturaleza y efectos jurídicos del mismo.

Objetivo	Analizar los criterios establecidos por la gerencia de recursos humanos de la municipalidad de Carabayllo, para evitar la injusta jornada laboral en la vulneración de derechos laborales.
Específico 1	

4.- DESDE SU PERSPECTIVA ¿COMO UNA INJUSTA JORNADA LABORAL VULNERA DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES ADSCRITOS AL REGIMEN CAS?

Con trabajos por sobre horas o jornadas extraordinarias los fines de semana.

5.- ¿CONSIDERA USTED QUE EL INCUMPLIMIENTO DE PRINCIPIO DE SUPREMACÍA DE LA REALIDAD, ATRIBUYE VULNERACION DE DERECHOS LABORALES EN LAS ENTIDADES PUBLICAS BAJO AL REGIMEN CAS?

Si atribuye .

6.- ¿CONSIDERA QUE EL DECRETO LEGISLATIVO 1057 HA MEJORADO CIERTOS DERECHOS LABORALES EN RELACIÓN AL REGIMEN DE CONTRATACIÓN DE SERVICIOS POR TERCEROS?

Si contiene mayores derechos laborales frente a un contrato de locación por su propia naturaleza.

Objetivo	Identificar como el incumplimiento de los beneficios laborales incrementa la desnaturalización de contrato CAS en la municipalidad de Carabayllo en el año 2018.
Específico 2	

7.- ¿CONSIDERA QUE EL INCUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS LABORALES DESNATURALIZA EL CONTRATO DE LOS SERVIDORES CAS?

Si los desnaturaliza.

8.- ¿CONSIDERA QUE AL NO EXISTIR UN PAGO DE CTS U GRATIFICACION PARA LOS SERVIDORES ADSCRITOS AL REGIMEN CAS ES UNA DENOTACIÓN DE VULNERAZIÓN DE DERECHOS LABORALES Y POR ENDE REFLEJA LA DESNATURALIZACIÓN DE ESTE TIPO DE CONTRATOS?

Si por qué son beneficios y derechos laborales.

9.- ¿ESTA DE ACUERDO CON QUE DEBE PRESENTARSE UN PROYECTO DE LEY QUE INCREMENTE DERECHOS LABORALES EN EL DECRETO LEGISLATIVO 1057?

Si resulta necesario incrementar los derechos de acuerdo a la realidad laboral de dicho régimen.

SELLO	FIRMA
	



FICHA DE ENTREVISTA

Título:

“DESNATURALIZACION DE CONTRATOS CAS Y VULNERACION DE DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD DE CARABAYLLO ,2018”

ENTREVISTADO/A: Marian Isabel Menacho Zamora

CARGO: Fiscal Adjunta Provincial

PROFESIÓN: Abogada – Maestrías en Derecho Tributario y Laboral

GRADO ACADÉMICO: Magister

INSTITUCION: Ministerio Público

Objetivo General	Establecer la manifestación de la desnaturalización de contrato CAS y vulneración de derechos laborales en la municipalidad de Carabayllo en el año 2018.
-------------------------	---

1.- ¿CONFORME SU EXPERIENCIA PARA USTED DE QUE FORMA EVIDENCIA UNA PRESUNTA DESNATURALIZACION DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS EN RELACIÓN A LA VULNERACION DE DERECHOS LABORALES?

Cuando se inicio el cambio de derechos laborales de los trabajadores tercerizados, se ha podido apreciar que estos últimos no gozaban de ningún beneficio más que la remuneración de su trabajo, pero con la implementación del CAS, ya se le otorgo el seguro de salud y el gozo de vacaciones, pero en comparación con otros regímenes laborales este era el que menos derechos y beneficios gozaba, entre ellos por ejemplo el pago de gratificaciones y CTS.

2.- ¿EN SU EXPERIENCIA QUE MECANISMO LEGAL PROCEDE PARA EVITAR LA DESNATURALIZACION DEL CONTRATO CAS Y QUE DERECHOS LABORALES PROTEGE?

Si se advierte la desnaturalización del contrato a través de un despido arbitrario la herramienta legal es una demanda ante un juzgado laboral, pero si se trata de una desnaturalización a través de un acto administrativo, se opta por una demanda contencioso administrativo, previo agotamiento de la vía administrativa.

3.- ¿CONSIDERA QUE LA VIA PROCIDIMENTAL PARA SOLICITAR LA DESNATURALIZACION DE CONTRATOS CAS DEBE SER TRAMITADA EN LA VIA CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA O DEBERIA DE ACTUARSE EN FORMA CONCILIATORIA? ¿POR QUE?

Todos los actos previos a verificarse en materia judicial debe de agotarse todas las vías, entre ellas está la conciliación, es por ello que es necesario que se aplique este ultimo para evitar demoras en el ámbito judicial.

Objetivo	Analizar los criterios establecidos por la gerencia de recursos humanos de la municipalidad de Carabaylo, para evitar la injusta jornada laboral en la vulneración de derechos laborales.
Específico 1	

4.- DESDE SU PERSPECTIVA ¿COMO UNA INJUSTA JORNADA LABORAL VULNERA DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES ADSCRITOS AL REGIMEN CAS?

Desde todas las perspectivas, no solo depende del régimen laboral, el horario de trabajo es de 8 horas diarias o 72 horas semanales, si no se cumple dicho horario entonces estamos ante una vulneración importante en relación lo establecido por la organización mundial del trabajo.

5- ¿CONSIDERA USTED QUE EL INCUMPLIMIENTO DE PRINCIPIO DE SUPREMACÍA DE LA REALIDAD, ATRIBUYE VULNERACION DE DERECHOS LABORALES EN LAS ENTIDADES PUBLICAS BAJO AL REGIMEN CAS?

No solo el ámbito laboral, la realidad problemática no se ajusta los mecanismos legales del País, y más aun si se ha pretendido dar viabilidad y estabilidad jurídica a un régimen laboral que se ve afectado a todas luces en relación a otros regímenes laborales.

6.- ¿CONSIDERA QUE EL DECRETO LEGISLATIVO 1057 HA MEJORADO CIERTOS DERECHOS LABORALES EN RELACIÓN AL REGIMEN DE CONTRATACIÓN DE SERVICIOS POR TERCEROS?

Claro, puesto que ahora tienen seguro medico y hasta gozan de vacaciones.

Objetivo	Identificar como el incumplimiento de los beneficios laborales incrementa la desnaturalización de contrato CAS en la municipalidad de Carabaylo en el año 2018.
Específico 2	

7.- ¿CONSIDERA QUE EL INCUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS LABORALES DESNATURALIZA EL CONTRATO DE LOS SERVIDORES CAS?

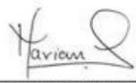
Si no se cumplen lo pactado dentro de un contrato, efectivamente se desnaturaliza, y una de esas atenciones va relacionada a la injusta jornada laboral.

8.- ¿CONSIDERA QUE AL NO EXISTIR UN PAGO DE CTS U GRATIFICACION PARA LOS SERVIDORES ADSCRITOS AL REGIMEN CAS ES UNA DENOTACIÓN DE VULNERAZIÓN DE DERECHOS LABORALES Y POR ENDE REFLEJA LA DESNATURALIZACIÓN DE ESTE TIPO DE CONTRATOS?

Si, por que los servidores que cuenta con un mismo cargo, pero de diferente régimen realizan las mismas funciones y por ende deberían de tener y gozar de los mismos beneficios, situación que también desnatura el contrato CAS.

9.- ¿ESTA DE ACUERDO CON QUE DEBE PRESENTARSE UN PROYECTO DE LEY QUE INCREMENTE DERECHOS LABORALES EN EL DECRETO LEGISLATIVO 1057?

A mi parecer, deberían de pasar todos los trabajadores adscritos al régimen CAS al sistema del Decreto Legislativo 728, para que así se eviten vulneraciones a los contratos laborales.

SELLO	FIRMA
	 <hr/> <p>MARIAN ISABEL MENACHO ZAMORA Fiscal Adjunta Provincial (P) 07° Fiscalía Provincial Penal de Lima Norte</p>

FICHA DE ENTREVISTA

Título:

“DESNATURALIZACION DE CONTRATOS CAS Y VULNERACION DE DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD DE CARABAYLLO ,2018”

ENTREVISTADO/A: Dr. Rosales. Luis Roca.

CARGO: Procurador Público Municipal.

PROFESIÓN: Abogado.

GRADO ACADÉMICO: Abogado.

INSTITUCION: Municipalidad Provincial de Jullana.

Objetivo General	Establecer la manifestación de la desnaturalización de contrato CAS y vulneración de derechos laborales en la municipalidad de Carabayllo en el año 2018.
-------------------------	---

1.- ¿CONFORME SU EXPERIENCIA PARA USTED DE QUE FORMA EVIDENCIA UNA PRESUNTA DESNATURALIZACION DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS EN RELACIÓN A LA VULNERACION DE DERECHOS LABORALES?

- Firma Remanente CAS: Cambio de Firma Libre.
 Contratos CAS: sirven para la compra de insumos a 6 o a un año. - Si debe existir en el plazo de los trabajadores en remanente CAS cancelación o renovación en el día.
 D.C. Si se cancela en el año. facultado. no se cancela en el día.
 Municipalidad Provincial de Jullana. Planificación de Jullana de la realidad. - Se debe firmar todos los documentos.
 Podemos decir que si CAS alocación de servicios. ^{se documentados no podía} _{ejecutado.}

2.- ¿EN SU EXPERIENCIA QUE MECANISMO LEGAL PROCEDE PARA EVITAR LA DESNATURALIZACION DEL CONTRATO CAS Y QUE DERECHOS LABORALES PROTEGE?

- vía Procedimental: Ordenado y obrado, Contencioso Administrativo, Contencioso, p.d.m.s. ^{procuraduría municipal} _{procuraduría municipal}.
 no se debe cancelar y firmar de un. _{memorandum}.
 Los derechos vuelven a surgir. en una desnaturalización CAS. - Bracos.

3.- ¿CONSIDERA QUE LA VIA PROCIDIMENTAL PARA SOLICITAR LA DESNATURALIZACION DE CONTRATOS CAS DEBE SER TRAMITADA EN LA VIA CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA O DEBERIA DE ACTUARSE EN FORMA CONCILIATORIA? ¿POR QUE?

Conciliatorio. =>
 Continuo Pdominsho: El fiscal indiciene y ahora ya no - choque de ideas entre juez y fiscal ->
 via contencio Pdominsho de J. Justicia

Objetivo	Analizar los criterios establecidos por la gerencia de recursos humanos de la municipalidad de Carabaylo, para evitar la injusta jornada laboral en la vulneración de derechos laborales.
Específico 1	

4.- DESDE SU PERSPECTIVA ¿COMO UNA INJUSTA JORNADA LABORAL VULNERA DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES ADSCRITOS AL REGIMEN CAS?

No, Jornada laboral de cambi. 10 horas
 regularizadas en CAS.

5.- ¿CONSIDERA USTED QUE EL INCUMPLIMIENTO DE PRINCIPIO DE SUPREMACÍA DE LA REALIDAD, ATRIBUYE VULNERACION DE DERECHOS LABORALES EN LAS ENTIDADES PUBLICAS BAJO AL REGIMEN CAS?

Principio de supremacia de la Realidad debe primar los hechos y CAS. no atribuye el derecho a los hechos de todos el trabajador el que trabaja en el trabajo. no. atribuye un derecho más no vulnera el derecho a los hechos

6.- ¿CONSIDERA QUE EL DECRETO LEGISLATIVO 1057 HA MEJORADO CIERTOS DERECHOS LABORALES EN RELACIÓN AL REGIMEN DE CONTRATACIÓN DE SERVIDORES POR TERCEROS?

- Si ha mejorado le da el beneficio de salud -
 pagos por beneficios Julio y diciembre.
 Salario mensual = el sueldo por parte
 junio pagado.
 Vacaciones por 15 días. CAS si mejoró

Objetivo	Identificar como el incumplimiento de los beneficios laborales incrementa la desnaturalización de contrato CAS en la municipalidad de Carabaylo en el año 2018.
Específico 2	

7.- ¿CONSIDERA QUE EL INCUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS LABORALES DESNATURALIZA EL CONTRATO DE LOS SERVIDORES CAS?

→ Beneficios y vacaciones.

8.- ¿CONSIDERA QUE AL NO EXISTIR UN PAGO DE CTS U GRATIFICACION PARA LOS SERVIDORES ADSCRITOS AL REGIMEN CAS ES UNA DENOTACIÓN DE VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES Y POR ENDE REFLEJA LA DESNATURALIZACIÓN DE ESTE TIPO DE CONTRATOS?

- Ombudsman S. pueden intervenir...
 al trabajador cuando no hay al
 trabajar.
 - Conformidad laboral: 100% - el pago de
 un año. → al mismo → los. No debe o
 agente. sea un país ob. de los.

9.- ¿ESTA DE ACUERDO CON QUE DEBE PRESENTARSE UN PROYECTO DE LEY QUE INCREMENTE DERECHOS LABORALES EN EL DECRETO LEGISLATIVO 1057?

- Si han mesendado Ley que incrementa
- pedir más de
- proyecto de ley que se debe implementar
- dentro de los 60 días siguientes.
- Ampliar la
- Ley 728 - Los obreros - Jueves estibadores
- deben ser contratados al 728 y puesto
- a renovar.

SELLO	FIRMA
 <p>MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA DR. LUIS ALBERTO ROSALES MECA PROCURADOR PÚBLICO MUNICIPAL</p>	

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: “Desnaturalización de Contratos CAS y Vulneración de Derechos Laborales en la Municipalidad de Carabayllo, 2018”

Objetivo General: Establecer la manifestación de la desnaturalización de contrato CAS y vulneración de derechos laborales en la municipalidad de Carabayllo en el año 2018.

AUTOR (A): Castillo Távora, Penélope Tatiana

FECHA : 30 DE SETIEMBRE DE 2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Gutiérrez y Torres, (2012), en su tesis titulada “Vulneración al derecho a la igualdad en el régimen de contrato administrativo de servicios”.	Los contratos administrativos de servicios han sido creados para viabilizar y dar una supuesta estabilidad de los trabajadores contemplados bajo regímenes laborales antiguos que no brindaban beneficios sociales o de salud.	Este régimen de contratación laboral vulnera derechos fundamentales tales como la igualdad de derechos que se encuentran plasmadas en nuestra Constitución Política y principios laborales que se encuentran regulados en nuestra norma laboral; con el fin de proteger a la parte más débil dentro de la relación laboral (el trabajador), al cual dejan en un estado de indefensión aquellas personas que se hallan bajo este régimen laboral.	Conforme a lo señalado por los autores, esta figura laboral del CAS ha establecido cierto beneficios a comparación de regímenes antiguos, pero no es completo y se diferencia de una u otra forma al comparar entre las funciones de un personal del mismo puesto pero de regímenes distintos, por ejemplo llega julio o diciembre y un ejecutor coactivo de régimen laboral 728 recibe una gratificación completa situación que no se contempla en un ejecutor coactivo CAS.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: “Desnaturalización de Contratos CAS y Vulneración de Derechos Laborales en la Municipalidad de Carabayllo, 2018”

Objetivo General: Establecer la manifestación de la desnaturalización de contrato CAS y vulneración de derechos laborales en la municipalidad de Carabayllo en el año 2018.

AUTOR (A): Castillo Távara, Penélope Tatiana

FECHA : 30 DE SETIEMBRE DE 2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Prieto (2013), en su investigación titulada “Elementos a tomar en cuenta para implementar la política de mejor atención al ciudadano a nivel nacional”.	La situación de inferioridad jerárquica entre servidores del Estado, se ha evidenciado también en relación a los regímenes de contratación.	El Decreto Legislativo emitido deja al trabajador en un estado de indefensión, ya que, el solo labora con el fin de llevar a su hogar un sustento económico y satisfacer sus necesidades, parece injusto que un trabajador CAS perciba en la mayoría de los casos un menor sueldo que uno de distinto régimen y no solo ello, que se le vulneren derechos, tales como la protección laboral.	En efecto, se evidencia claramente la diferenciación de la las labores entre los servidores públicos del mismo cargo e inclusive, dentro de mi experiencia suele pasar que el trabajador contratado bajo el régimen 728 llega a ser el jefe o encargado del área donde varios trabajadores CAS son del mismo puesto. Esto también vulnera derechos laborales.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: “Desnaturalización de Contratos CAS y Vulneración de Derechos Laborales en la Municipalidad de Carabayllo, 2018”

Objetivo Específico 1: Analizar los criterios establecidos por la gerencia de recursos humanos de la municipalidad de Carabayllo, para evitar la injusta jornada laboral en la vulneración de derechos laborales.

AUTOR (A): Castillo Távora, Penélope Tatiana

FECHA : 30 DE SETIEMBRE DE 2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
(Budow, 2020, pp. 46), To the Victor Goes the Spoils: How the 2020 Presidential Election Could Reshape Labor and Employment Law.	En Estado Unidos han buscado la forma de establecer que no se vean afectados los empleados independientemente del régimen laboral contratado o inclusive el color de piel.	La figura de empleador conjunto ha establecido que cierto grupo de trabajadores relacionados a una misma función siempre tengan los mismos beneficios en relación de lo social, político y religioso; más aún, ha evidenciado ciertas situaciones de discriminación por el régimen laboral de las personas de color, puesto que unos inferiorizan sus labores en general.	Establecer un régimen conjunto dentro de las instituciones publicas seria un paso agigantado al régimen laboral del País, lamentablemente, se iba a implementar la ley servir, pero aun sigue en stand by, situación que retrasa en parte las mejoras de regímenes laborales.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: “Desnaturalización de Contratos CAS y Vulneración de Derechos Laborales en la Municipalidad de Carabaylo, 2018”

Objetivo Especifico 1: Analizar los criterios establecidos por la gerencia de recursos humanos de la municipalidad de Carabaylo, para evitar la injusta jornada laboral en la vulneración de derechos laborales.

AUTOR (A): Castillo Távora, Penélope Tatiana

FECHA : 30 DE SETIEMBRE DE 2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>(Carrasco, L., El 51,1% de los trabajadores asegura que su contrato no refleja sus condiciones laborales reales.</p>	<p>Casi la totalidad de empleados en el Perú, se encuentra descontento con los beneficios laborales o inclusive con las condiciones laborales que el empleador le otorga, pero por la necesidad de un trabajo firman contratos para generar ingresos en sus hogares.</p>	<p>Más horas extras, sobre todo. Un 51,1% trabaja más horas de las que refleja su contrato. Un 39,3% asegura hacer aproximadamente una hora semanal más de lo que le toca. Hay un 26,2% que afirma que dedica entre una y dos horas semanales de más a su puesto de trabajo. Un poco más, el 12,1% añade entre dos y tres a su cómputo semanal de horas trabajadas. Y un, nada desdeñable, 8,3% aporta una hora diaria de más a la empresa (entre 200-300 horas anuales).</p>	<p>Como se puede apreciar en el artículo, la figura laboral en el ámbito público siempre se genera de la mala costumbre de “tienes horario de ingreso pero no de salida”, hecho que genera inferioridad, en tanto si el horario laboral es de 8 a las 17 horas, y el empleado se quiere retirar en dicho horario, los jefes los miran mal, tendiendo así a que sea un servidor de poca producción o algo por el estilo, hecho que contraviene todos los beneficios reconocidos por la organización mundial del trabajo.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: “Desnaturalización de Contratos CAS y Vulneración de Derechos Laborales en la Municipalidad de Carabayllo, 2018”

Objetivo Especifico 2: Identificar como el incumplimiento de los beneficios laborales incrementa la desnaturalización de contrato CAS en la municipalidad de Carabayllo en el año 2018.

AUTOR (A): Castillo Távara, Penélope Tatiana

FECHA : 30 DE SETIEMBRE DE 2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Doorey, 2020, Back to the Future of Canadian Labour Law - Regreso al futuro de la legislación laboral canadiense.	La capacidad en derecho laboral de la nación canadiense ha establecido importantes avances en materia laboral, hechos que enmarca una situación positiva para los empleados e inclusive para los empleadores.	Los acuerdos sindicales con los empleadores, han establecido señales positivas para la reforma laboral, sin embargo, dentro de toda la argumentación sindicalista de Canadá, han mostrados una serie de beneficios no todos los trabajadores tienen, es por ello que el Estado verificó y señaló vertientes positivas y optimistas para que todos los trabajadores adopten beneficios de primera generación.	Se ha reflejado que lo importante dentro de lo laboral no solo es plasmar la eficiencia en el trabajo, sino también para que todo marche de manera óptima es que sus trabajadores se sientan seguros y contentos por los beneficios de manera equitativa entre todos sus trabajadores, es por ello que el Estado ha primado dicha situación, generando así la mejoría en producción y en la vinculación laboral entre empleador y empleado.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: “Desnaturalización de Contratos CAS y Vulneración de Derechos Laborales en la Municipalidad de Carabayllo, 2018”

Objetivo Especifico 2: Identificar como el incumplimiento de los beneficios laborales incrementa la desnaturalización de contrato CAS en la municipalidad de Carabayllo en el año 2018.

AUTOR (A): Castillo Távora, Penélope Tatiana

FECHA : 30 DE SETIEMBRE DE 2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Inga, 2019, Factores Que Afectan El Pago De Sentencias Judiciales Por Desnaturalización De Contratos Laborales En La Unidad Ejecutora 005-Proyecto Especial Chavimochic En El Periodo 2013 – 2017</p>	<p>En dicha unidad ejecutora, se advirtió la desnaturalización del contrato, en tanto se evidenció ciertas irregularidades en relación a la continuidad laboral de los servidores.</p>	<p>El tema de la ejecución de las sentencias es un problema para todos los trabajadores demandantes y más aún si el demandado son las entidades del Estado. Pues, lo más difícil, es que ellos paguen los beneficios o problemas que se advierten a nivel judicial.</p>	<p>Es evidente que el Estado siempre es mal pagador en razón a los pagos por indemnización; es por ello que en referida tesis establecieron que un grupo de empleados presentaron una demanda por indemnización por desnaturalización del contrato, y para q se cumple o se ejecute lo ordenado por el Poder Judicial, dicha unidad ejecutora, tuvo que amoldar a un nuevo régimen laboral a los trabajadores despedidos y el pago de una indemnización, pero todos estos actos se demoraron en demasía.</p>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANTISTEBAN LLONTOP PEDRO PABLO, 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: "DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS CAS Y VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD DE CARABAYLLO,2018", cuyo autor es CASTILLO TAVARA PENELOPE TATIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual hasido 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, 13 de Diciembre del 2020

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANTISTEBAN LLONTOP PEDRO PABLO DNI: 09803311 ORCID: 0000-0003-0998-0538	Firmado electrónicamente por: PSANTISTEBANL el 15-12-2020 11:43:03

Código documento Trilce: TRI - 0081161