

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

La estabilidad laboral de los empleados del sector público bajo
el régimen especial 1057-CAS

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Sandoval Gomez, Irma (orcid.org/0000-0002-1420-4819)

ASESOR:

Chuquimbalque Maslucan, Bladimiro (orcid.org/0000-0001-8515-0902)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA- PERÚ

2022

Dedicatoria:

A mis padres por el apoyo incondicional que me brindaron, sus consejos llenos de experiencia y por el motivarme día a día a seguir adelante. A mi hermana, Elva Sandoval, por ser mi soporte para poder crecer y ser mejor, y a mis hijos que me enorgullecen cada día.

Agradecimiento:

Agradezco a Dios, por darme la salud ante toda adversidad en esta situación de pandemia, a mi familia, por motivarme a seguir adelante en este proyecto de mi vida. A mi asesor, Abog. Bladimiro Chuquimbalque, por su exigencia y mucha paciencia, que me ayudó día a día a poder realizar esta tesis. Finalmente, al doctor Fernando Alarcón por sus aportes de conocimientos en la especialidad abordada.

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	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización.....	10
3.3. Escenario de estudio.....	14
3.4. Participantes.....	14
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.6. Procedimiento.....	15
3.7. Rigor Científico.....	15
3.8. Método de análisis de datos.....	15
3.9. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	17
V. CONCLUSIONES	24
VI. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	31

Índice de tablas

Tabla 1: Matriz de categorización.....	13
Tabla 2: Participantes.....	17
Tabla 3: Entrevista a los participantes.....	40

RESUMEN

En la actualidad, corresponde investigar exhaustivamente el derecho laboral y las leyes que exhibe nuestro Estado para conocer la realidad laboral peruana y conseguir una norma eficaz que posibilite el reconocimiento de derechos laborales y constitucionales de los trabajadores contratados bajo el Decreto Legislativo 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, fomentando la estabilidad laboral, la continuidad en el puesto de trabajo y la realización y desarrollo personal y profesional del trabajador, en vista de la imposibilidad de incorporarse al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Consecuentemente, el presente trabajo de investigación ostenta como título: “La estabilidad laboral de los empleados del sector público bajo el régimen especial 1057-CAS”; además, propone un tipo de investigación básica, con un diseño basado en la teoría fundamentada, y plantea un enfoque cualitativo, con un nivel descriptivo. En última instancia, se concluyó y recomendó en relación con los resultados obtenidos a través de los instrumentos de recolección de datos.

Palabras clave: derecho laboral, estabilidad laboral, principio de continuidad, principio de irrenunciabilidad de derechos.

ABSTRACT

At present, it is necessary to exhaustively investigate labor law and the laws that our State exhibits in order to know the Peruvian labor reality and achieve an effective norm that enables the recognition of labor and constitutional rights of workers hired under Legislative Decree 1057 that regulates the Regime. Special Administrative Contracting of Services, promoting job stability, continuity in the job and the realization and personal and professional development of the worker, in view of the impossibility of joining the labor regime of Legislative Decree 728, Productivity and Competitiveness Law Labor.

Consequently, this research work bears the title: "Labor stability of public sector employees under the special regime 1057-CAS"; Furthermore, it proposes a type of basic research, with a design based on grounded theory, and proposes a qualitative approach, with a descriptive level. Ultimately, it was concluded and recommended in relation to the results obtained through the data collection instruments.

Keywords: labor law, job stability, principle of continuity, principle of inalienability of rig.

I. INTRODUCCIÓN

Con respecto a la aproximación temática, existe una relación laboral entre el empleado como empleador, especificando en el sector público, que se rigen del Decreto Legislativo 1057-CAS que se utiliza de manera desmedida en las diferentes entidades públicas. Es por ello, que con el pasar del tiempo ha traído consigo consecuencias negativas, tales como la no percepción de beneficios sociales, económicos y laborales, asimismo obstáculos al ingreso de la carrera pública.

En vista a esta problemática, se emitió la Ley N° 31131, promulgada el 10 de marzo del 2021, la cual buscaba erradicar la discriminación que existe en los regímenes laborales, básicamente incorporando a los trabajadores CAS al Régimen Laboral 728, Sin embargo, el Tribunal Constitucional se pronunció respecto a esta ley, y bajo la sentencia 00013-2021-PI/TC declaró dejar sin efecto la ley, salvo el art.4 en el cual se expresaba que los trabajadores pasaban a tener un contrato de carácter indefinido.

Justamente, en relación a la formulación del problema, se consideró como problema general, indagar ¿de qué manera se obtiene la estabilidad laboral de los empleados del sector público bajo el Decreto Legislativo 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios en relación a la Sentencia 00013-2021-PI/TC del Tribunal Constitucional?; como problema específicos, se formularon tres; el primero, ¿de qué manera se obtiene la escala salarial de los empleados del sector público bajo el Decreto Legislativo 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios en relación a la Sentencia 00013-2021-PI/TC del Tribunal Constitucional?; y el segundo, ¿de qué manera la administración de la hacienda pública afecta a la estabilidad de los trabajadores del sector público bajo el Decreto Legislativo 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios en relación con la sentencia 00013-2021-PI/TC del Tribunal Constitucional?.

Por ende, dichos problemas se plantearon de la observancia de información referida al tema y asociada al escenario de la realidad actual laboral en el sector

público, que expone un estado de incertidumbre jurídica, insatisfacción social, económica y laboral, en vista de que no se incorporarán al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, los empleados que realizan labores de forma permanente en las diferentes entidades del Estado, contratados bajo el Decreto Legislativo 1057 CAS.

En cuanto a la justificación teórica de la investigación, se consideró las nociones afines al derecho laboral, régimen especial de contratación administrativa de servicios, ley de productividad y competitividad laboral, beneficios sociales, estabilidad laboral y carrera administrativa; las cuales enfocadas a ampliar el espacio jurídico para estudiantes y demás interesados. Igualmente, sobre la justificación en la esfera práctica, la trascendencia está en que responde a un problema general, con el objetivo de conocer las condiciones que hacen que el problema se acreciente y, en efecto, se planteó posibles alternativas que ayudarán a fortalecer la normativa laboral vigente. De la misma manera, respecto a la justificación metodológica, se empleó el método científico, además de vasta normativa y técnicas, que posibilitaron alcanzar una investigación exhaustiva y confiable.

Con todo lo que antecede, se formuló el objetivo general que consistió en explicar la estabilidad laboral de los empleados del sector público bajo el Decreto Legislativo 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios en relación con la Sentencia 00013-2021-PI/TC del Tribunal Constitucional; como primer objetivo específico fue analizar la escala salarial de los empleados del sector público bajo el Decreto Legislativo 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios en relación con la sentencia 00013-2021-PI/TC del Tribunal Constitucional; y como segundo objetivo específico consistió en explicar la afectación de la administración de la hacienda pública respecto a la estabilidad laboral de los trabajadores del sector público bajo el Decreto Legislativo 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios en relación con la Sentencia 00013-2021-PI/TC del Tribunal Constitucional.

Paralelamente, se ha tenido como hipótesis general al considerar a la estabilidad laboral de los empleados del sector público bajo el Decreto Legislativo 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios frente a

la sentencia 00013-2021-PI/TC del Tribunal Constitucional se encuentra a través de un adecuado presupuesto por parte de cada entidad pública; después, como hipótesis específico se consideró la escala salarial de los empleados del sector público bajo el Decreto Legislativo 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios en relación con la sentencia 00013-2021-PI/TC del Tribunal Constitucional se obtiene a través de la incorporación a la Ley de Servicio Civil N° 30057 y; finalmente, como hipótesis específico, se concibió a la administración de la hacienda pública que afecta a la estabilidad de los trabajadores del sector público bajo el Decreto Legislativo 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, porque genera una incertidumbre de estabilidad laboral, ya que dependen del presupuesto de la entidad pública.

II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo, el marco teórico contiene una síntesis de antecedentes hallados tanto nacionales como internacionales, asimismo teorías referidas a la estabilidad laboral.

En consecuencia, los antecedentes nacionales e internacionales tomados en consideración son los siguientes:

Por lo que se hace referencia a **nivel nacional**, se expone la tesis titulada “La estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza”, Nancy Roeder Buenaventura (2019) en la cual se desarrolló una metodología, con enfoque cualitativo, de tipo básica. Obteniendo como objetivo explicar de qué manera el reglamento laboral de nuestro país protege a los trabajadores públicos frente al despido arbitrario, imposibilitando una estabilidad laboral. A lo que, luego de una exhaustiva investigación, concluyó que el ordenamiento laboral de nuestro país no genera una estabilidad laboral a los trabajadores de confianza, ya que fácilmente pueden ser despedidos de manera arbitraria.

Por otro lado, se tiene la tesis titulada “Estabilidad laboral y desempeño profesional de los trabajadores del régimen 1057-CAS.”, Alfredo Nieto Huamani (2018), en la que presenta un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo. Así también, señala como objetivo general el explicar la conexión entre la estabilidad laboral y el desempeño profesional de los empleados del régimen CAS. Asimismo, concluye señalando que la evaluación estadística arrojó como resultado que sí existe una conexión considerable entre las variables mencionadas.

Consecuentemente, se ostenta la tesis titulada “La contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en Perú”, Luis Saucedo Villar (2017), en la cual presenta un enfoque cualitativo, de tipo básica. Además, presenta como objetivo general el analizar manera en que el CAS agrede los derechos del trabajador en el Perú. Luego de la respectiva investigación, concluyó que el CAS es sin duda alguna un régimen que trasgrede los derechos constitucionales de todo trabajador, ya que dicha vulneración se origina cuando las instituciones ignoran los contratos civiles.

Se tiene la tesis titulada “El régimen del contrato administrativo de servicio (CAS) y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores”, Juan Carlos Blondet Valdivia (2015), en la que presenta un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo correlacional. Como objetivo general tiene analizar los efectos laborales y jurídicos que surgen por transgredirse los derechos laborales en el régimen de contratos CAS. Así también, concluye que los derechos laborales fundamentales que se afectan a los empleados por el régimen CAS son: El derecho a tener descanso, vacaciones, gratificaciones, y sobre todo una estabilidad, es decir, no al despido arbitrario.

En la tesis titulada “La inconstitucionalidad del Contrato Administrativo de Servicios CAS”, José Martínez Gonzales (2018). Como objetivo general presenta reconocer que se transgreden los derechos laborales en el CAS. Asimismo, obtuvo como conclusión que debe existir solo un régimen laboral para todos los empleados del Estado, porque aún existen empleados que, trabajando para el Estado, se rigen a un régimen privado como el 728, por lo que va en contra con lo establecido en el art. 40 de la Constitución Política, y cabe aclarar que ambos regímenes, tanto privado como público, gozan de derechos y beneficios laborales casi iguales.

Por lo que se refiere al ámbito internacional, se ostenta la tesis titulada “La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública”, Stefania Narcisa Reyes Mejía (2017), en la que presenta un enfoque de tipo cuantitativo, transversal. Asimismo, presenta como objetivo general el explicar la afectación de la estabilidad laboral en referencia al desempeño de los Servidores Públicos del Ministerio de Salud Pública. Por otro lado, concluye señalando que los empleados públicos que tienen nombramiento poseen una estabilidad laboral originando una zona de confort, acostumbrándose a la rutina, perdiendo así sus habilidades como la creatividad e innovación para realizar sus labores de manera más eficiente, generando un servicio de calidad para el ciudadano.

Finalmente, se tiene la tesis titulada “La estabilidad del Trabajador Argentino y su importancia para la democracia”, Aldo Serrano Alou (2012) presenta como objetivo general el demostrar de manera clara que la estabilidad es un derecho vigente del trabajador argentino, y que, por ello, la reinstalación es un derecho

que puede peticionar siempre que exista un despido sin justa causa. Además, concluye de manera general señalando que la estabilidad del trabajador, entendida básicamente como su derecho a no ser despedido si no es con justa causa y solicitar su reincorporación cuando es despedido sin justa causa, es un Derecho Humano Fundamental.

Frente a la situación actual o realidad laboral del país especialmente, los trabajadores vienen y siguen siendo afectados continuamente, lo que se ve reflejado principalmente en los trabajadores dependientes que laboran en las distintas entidades públicas del estado. Así pues, todos aquellos trabajadores que han sido contratados bajo el Decreto Legislativo 1057-CAS han estado laborando de manera que no han venido percibiendo beneficios laborales en su integridad y de manera incompleta. De ahí que ha provocado una crisis en el sector público y que actualmente muchos vienen enfrentando con huelgas en la búsqueda del reconocimiento de derechos laborales inherentes a sus personas. Cabe señalar, dichos trabajadores que son contratados bajo el Decreto Legislativo 1057 que laboran sin percibir la compensación por tiempo de servicios, asignación familiar, estabilidad laboral, promoción dentro de la entidad y gratificación. En ese sentido, el Estado Peruano aprobó la Ley Nro. 31131, la cual ha resultado poco eficaz y sin credibilidad, debido a que debía de cumplirse requisitos en la que no encajaban una gran cantidad de trabajadores.

Hay que indicar que dichos requisitos eran que para su incorporación al régimen laboral del Decreto Legislativo 728 o del Decreto Legislativo 276, debían aquellos encontrarse realizando labores de manera permanente en el instante de la entrada en vigor de la Ley; por otro lado, contar con un contrato administrativo de servicios de dos años de forma continua, o tres años que no sean de manera continua y finalmente deben haber entrado a cualquier entidad pública, por concurso público, o de otra manera, poseer la condición de servicios no personales y luego contrato CAS.

En ese sentido, mencionados requisitos causaban un perjuicio a todo trabajador que no se vería beneficiado por medio de esta Ley para su incorporación al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, o del Decreto Legislativo 276, sin embargo, el Tribunal Constitucional a través de la sentencia 00013-2021-PI/TC se declaró inconstitucional parcialmente la Ley Nro. 31131.

Es decir, aquellos trabajadores que iban a incorporarse a los regímenes laborales del Decreto Legislativo 728 o del Decreto Legislativo 276, ya no lo harían debido a que al emitirse la Ley Nro. 31131.

Es por ello, que señalo que no hay seguridad jurídica en relación a que no se garantizan y no se protegen eficazmente los derechos laborales de los trabajadores del sector público que son contratados bajo el Decreto Legislativo 1057-CAS; por lo que, resulta una transgresión a lo señalado en los artículos 23°, 24° de la Constitución Política del Perú “el desarrollo humano de la persona, la protección de derechos y la percepción de beneficios sociales, evitar la limitación en el ejercicio de derechos constitucionales, ni desconocer ni rebajar la dignidad del trabajador. [...] El Estado dota de oportunidades de superación a la población para que puedan acceder al empleo decente, sin embargo, en la realidad es completamente distinta, ya que sufren desigualdad, y buscan la mejor vía para evitar pagar beneficios a los trabajadores contratándolos por medio del Decreto Legislativo 1057.

Entonces, como Estado no se puede tener trabajadores en las distintas entidades públicas contratados bajo una modalidad en la cual están haciendo renunciar a los trabajadores de percibir todos los derechos reconocidos por la Constitución Política del Perú por medio de un contrato de trabajo. Considerar, que con el solo hecho de existir un contrato de trabajo y una relación laboral entre una entidad pública y el trabajador, debe existir obligaciones y derechos, no puede darse la figura de que solo un grupo de trabajadores va a percibir todos los beneficios laborales y otra minoría no. El principio de irrenunciabilidad de derechos señala que todo trabajador no puede renunciar a sus derechos que han sido reconocidos por Ley, bajo ninguna modalidad o situación que ponga en peligro el ejercicio de estos.

Cabe resaltar, además, actualmente no debería existir discriminación entre regímenes o que no se respete la igualdad laboral dentro de las instituciones públicas, por estos tiempos, debería respetarse la dignidad del trabajador, contribuir en su desarrollo profesional y humano como persona, el acceso al empleo y el respeto de los derechos laborales reconocidos y protegidos por la Constitución Política del Perú. Adicionalmente, brindar estabilidad en la relación laboral una vez superado el periodo de prueba y obtenga la protección contra el

despido arbitrario, de esa manera se fomentaría la estabilidad salarial, en el puesto de trabajo, en la relación con la empresa, en la familia económica y materialmente.

Es así, que se considera que tener a trabajadores contratados bajo diferentes regímenes laborales en el sector público es realmente desalentador y en la realidad no fomentan las intenciones de ingresar a laborar con el fin de ofrecer o tener un objetivo público, ya que el Estado no hace negocio o producción como sí lo tienen distintas empresas del sector privado. Por ende, tal cual como se maneja en el sector privado bajo la contratación del Decreto Legislativo 728, para todos los trabajadores, sin emplear otro tipo de régimen o modalidad para no brindar o reconocerle derechos objetivos. Ello en realidad, hace apreciar una situación de astucias que busca cada administración de cada Entidad Pública a fin de evitar gastos en las contrataciones de personal.

En otro extremo, el Decreto Legislativo 1057 que regula el Régimen Especial de la Contratación Administrativa de Servicios debería reformarse y agregarse los derechos que durante todo este tipo los trabajadores no han estado percibiendo, ya que se considera una norma inconstitucional porque vulnera principios y derechos de carácter laboral en perjuicio de los trabajadores del Estado contratados bajo dicha modalidad.

En lo que interesa al marco conceptual del presente trabajo de investigación se desarrollaron, por un extremo, principio de continuidad es aquella relación entre el puesto de trabajo y el trabajador durante un periodo largo de labores para un mismo empleador. Así mismo, el principio de irrenunciabilidad de derechos hace referencia a que todo trabajador no puede renunciar a derechos laborales reconocidos por la Ley y amparados en la Constitución Política del Perú, ya sea que se haya firmado un convenio o un contrato propiamente. Por otro lado, la estabilidad laboral es aquella que se adquiere a los cinco años de relación laboral con el mismo empleador. Finalmente, la igualdad ante la Ley es la relación entre trabajadores y empleador y la implicancia en la igualdad de tratos con cada uno de ellos, es decir, en el pago a tiempo de las remuneraciones, en el pago de beneficios sociales, vacaciones, licencias, gratificaciones, para cada uno de ellos sin discriminación por convenio o contrato laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El trabajo de investigación fue de enfoque cualitativo, porque se analizó el problema desde el criterio del participante, tomando en cuenta aquellos factores que influyen en el mismo. Es importante señalar que este enfoque se utiliza cuando se desea comprender la perspectiva de los sujetos que se investigará respecto de los hechos que los rodean, tomando en cuenta las opiniones frente al problema de estudio para saber el conocimiento subjetivo que poseen (Guerrero, 2016).

Hernández (2010) señaló que la investigación cualitativa impulsa a la profundidad de los datos, dispersión, riqueza interpretativa, contextualización sobre el entorno, detalles y experiencias únicas.

La investigación fue de tipo básica, la cual es definida como “aquella que centra su contenido en base a investigaciones descriptivas, es decir, que se pueda dar el desarrollo de hechos, acontecimientos y sucesos” (Alvitres,2015).

El diseño que se utilizó es teoría fundamentada, al ser un diseño que pretende generar una teoría sobre el objeto de investigación a través de un proceso que será aplicado en un contexto específico y toma en cuenta las perspectivas de los participantes, los resultados se limitan a un espacio específico, pero para ganar nuevas perspectivas sobre el fenómeno. Por esta razón, se utiliza cuando la teoría existente no explica la pregunta de investigación o no tiene en cuenta a los participantes de la investigación. (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Tabla 1 - Matriz de categorización

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	CRITERIOS	ITEMS
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO	La estabilidad	CATEGORÍA 1:	Sector público	Essalud	1
¿De qué manera se obtiene la estabilidad laboral de los empleados del sector público bajo el Régimen Especial 1057-CAS en relación a la sentencia 00013-2021 del	GENERAL Explicar la estabilidad laboral de los empleados del sector público	laboral de los empleados del sector público bajo el Régimen Especial 1057-CAS frente a la sentencia 00013-2021 del Tribunal Constitucional se encuentra a	la estabilidad laboral de los empleados del sector público bajo el Régimen Especial 1057-CAS			
					Área administrativa	2
				Beneficios sociales	Vacaciones, sindicación y huelga, y jornada laboral	3-4

Tribunal Constitucional?	Tribunal Constitucional	través de un adecuado presupuesto por parte de cada entidad pública.	CATEGORÍA 2: Sentencia 00013-2021 del Tribunal Constitucional	Afectación al Presupuesto del Estado	Principio de colaboración de poderes	5-6
				Beneficios no reconocidos	CTS y Asignación Familiar	7
				Contratos indeterminados	Contrato indefinido	8
PROBLEMA ESPECÍFICO 1: ¿De qué manera se obtiene la escala salarial de los empleados del sector público bajo el Régimen Especial 1057- del sector público	Analizar la escala salarial de los empleados del sector público bajo el Régimen Especial 1057-	La escala salarial de los empleados del sector público bajo el Régimen Especial 1057- CAS en relación	CATEGORÍA 1: La escala salarial de los empleados del sector público bajo el	Crecimiento personal	Remuneración mensual	9
				Concurso público	Igualdad de oportunidades	10

bajo el Régimen Especial 1057-CAS en relación a la sentencia 00013-2021 del Tribunal Constitucional?	CAS en relación con la sentencia 00013-2021 del Tribunal Constitucional	con la sentencia 00013-2021 del Tribunal Constitucional se obtiene a través del incitamiento de la ley de Servicio civil 30057	Régimen Especial 1057	Índice salarial	Nivel de responsabilidad asignado	11
				Servicio civil meritocrático	Gestión de recursos públicos	12
			CATEGORÍA 2: Ley de Servicio Civil 30057	Crecimiento personal	Escala de Ascenso	13

PROBLEMA ESPECÍFICO	Explicar la	La	CATEGORÍA 1:	Sistema	Seguridad	14
2: ¿De qué manera, la administración de la hacienda pública afecta a la estabilidad de los trabajadores del sector público bajo el Régimen especial 1057-CAS en relación con la sentencia 00013-2021 del Tribunal Constitucional	afectación de la administración de la hacienda pública respecto a la estabilidad laboral de los trabajadores del sector público bajo el Régimen especial 1057-CAS en relación con la sentencia 00013-2021 del Tribunal Constitucional	administración de la hacienda pública afecta a la estabilidad de los trabajadores del sector público bajo el Régimen Especial 1057-CAS, porque genera una incertidumbre de estabilidad laboral, ya que dependen del presupuesto de la Entidad Pública	La administración de hacienda pública de los empleados del sector público bajo el Régimen Especial 1057-CAS	Administrativo de gestión de recursos humanos en el sector público	social	
				Principio de equilibrio y estabilidad presupuestal	Gasto público	15

3.3. Escenario de estudio

El presente estudio tuvo como escenario, el organismo Essalud – área administrativa donde se puede obtener y apreciar un ambiente armonioso, accesible de información y compañerismo entre las personas que se encuentran en dicho lugar, pero con referencia a su contratación bajo modalidad CAS (Decreto Legislativo 1057) cumplen con elementos para el desarrollo de las entrevistas sin ninguna contrariedad y confort, para lo cual estarán presentes los integrantes del presente trabajo de investigación, a fin que al momento de realizar las entrevistas se hagan con mayor precisión.

3.4. Participantes

Tabla 2. Participantes

PARTICIPANTES	OCUPACIÓN	CENTRO LABORAL	EXPERIENCIA
Javier Valdiviezo Miranda	Abogado	UCV	14 años de experiencia
Pilar Alvarez Morales	Abogada	Essalud	13 años de experiencia
Gladys Landaure Gonzales	Abogada	UCV	15 años de experiencia
Fernando Alarcón Aguilar	Abogado	Essalud	2 años de experiencia

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el desarrollo de la investigación, se utilizó como técnica la entrevista, con el objetivo de recabar información importante por parte de los especialistas en la rama de Derecho Laboral y empleados del organismo Essalud.

La entrevista, es una herramienta de recopilación de datos desarrollada utilizando métodos de investigación cualitativos para aquellos estudios que requieren una perspectiva participante.

3.6. Procedimiento

En la presente investigación, las etapas a realizar fueron: En primer lugar, definir e identificar la realidad problemática, para poder desarrollar los problemas y objetivos; en segundo lugar, se desarrollará la revisión literaria y recopilación de fuentes de información para profundizar en el tema y definir las categorías y subcategorías, asimismo los antecedentes y las teorías. En tercer lugar, se realizará la definición de la metodología, desarrollando el enfoque, tipo y diseño para continuar con la selección del escenario de estudio, los participantes y el instrumento a utilizar para la recolección de datos. Finalmente se analizará los datos recopilados para llegar a las conclusiones que respondan a los objetivos y próximamente las recomendaciones para solucionar la problemática, objeto de investigación.

3.7. Rigor Científico

El rigor científico es un control de calidad para que la investigación realizada cumpla con las disciplinas de la investigación científica, así también existen ciertos criterios para que se pueda dar el rigor científico: la dependencia, la cual significa que los datos de la investigación deben ser revisados por varios investigadores obteniendo así interpretaciones coherentes; la credibilidad, es lo que el investigador deriva de su experiencia con los participantes, es decir, correspondencia sobre el enfoque para resolver el problema; la transferencia la hace el lector del estudio, no el investigador, ya que sólo puede presentar su propia opinión; y la confirmación de que está ligado a la credibilidad confirma la dirección propuesta (Hernández, 2010).

3.8. Método de análisis de datos

Hernández y Mendoza (2018) señalaron que para estudiar el análisis de los datos obtenidos en una investigación de enfoque cualitativo se puede utilizar programas como atlas.ti. Dicho programa ayuda a fraccionar los datos en unidades de significado, codificar datos y construir teorías. Asimismo, posibilita agregar datos y documentos que se codificarán de acuerdo con el esquema que el investigador haya diseñado.

3.9. Aspectos éticos

Referente a los aspectos éticos, la presente investigación se desarrolló de acuerdo con la Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°110-2022-VI de fecha 05 de abril del 2022 (acorde a la Ley Universitaria N°30220), el cual estipula la forma a desarrollar de la investigación para la obtención del Grado Académico de Bachiller, Título profesional, entre otros; la resolución previamente citada en cada uno de sus extremos a fin de concluir con un trabajo exitoso, así como además el respeto y confidencialidad de los participantes que prestarán su consentimiento. Del mismo modo, se utilizó correctamente el formato APA de 7ma edición que pide la universidad, es decir, se ha llegado a cumplir la correcta citación de autores.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Este capítulo surgió tomando en cuentas las entrevistas, los objetivos y los 14 ítems desarrolladas a 4 participantes, las cuales fueron transcritas y resumidas en un cuadro.

El objetivo general que se planteó fue, explicar la estabilidad laboral de los empleados del sector público bajo el Régimen Especial 1057-CAS en relación con la sentencia 00013-2021 del Tribunal Constitucional, relacionado con las categorías la estabilidad laboral y la Sentencia 00013-2021 del Tribunal Constitucional, formulándose las siguientes preguntas (1, 2, 3, 4, 5,6 y 7).

Respecto a la primera pregunta la cuál mencionó: ¿Cree usted que el organismo Essalud es la entidad pública indicada para analizar a los trabajadores del sector público bajo el Régimen Especial 1057-CAS que buscan la estabilidad laboral? Los 4 expertos afirman que el organismo Essalud es la entidad pública indicada para analizar a los trabajadores bajo el Régimen Especial 1057-CAS, asimismo manifestaron que no es la única entidad que se pudo analizar, destacando la opinión de Valdiviezo quién refiere que, Essalud es un organismo adecuado para analizar, sin embargo, existen otras opciones como administrativamente la normativa laboral de SERVIR.

Del mismo modo, referente a la segunda pregunta ¿considera usted, que la cantidad de trabajadores dependientes al Régimen CAS se encuentran en mayor parte en el área administrativa? Los entrevistados tuvieron opiniones divididas, manifestando la gran mayoría que la cantidad de trabajadores dependientes al Régimen CAS efectivamente se encontraban en el área administrativa, desprendiéndose la opinión de Valdiviezo que refiere que, conforme a su naturaleza, los trabajadores CAS, deben realizar únicamente labores administrativas, para no desnaturalizar sus contratos, mientras que por otro lado Alvarez explica que si bien es cierto no tiene estadísticas, tiene conocimiento que no solo los trabajadores CAS se encuentran en el área administrativa, sino que hasta los que poseen altos cargos en la entidad pública se encuentran sometidos a este tipo de contratación.

Respecto a la tercera pregunta ¿de qué manera se le puede otorgar estabilidad laboral a los trabajadores del sector público bajo el Régimen Especial 1057-

CAS? Los entrevistados concuerdan que la mejor manera que se les puede otorgar estabilidad laboral a los trabajadores del sector público bajo el Régimen 1057-CAS es a través de adecuar el régimen CAS a otro con más beneficios, resaltando la opinión de Alarcón, quien dice que se tienen dos vías, una es que se implemente una nueva ley y la otra vía es que se adecúe al Régimen CAS como al D.leg.728 o a la ley de Servicio Civil, ya que en el CAS no se percibe tantos beneficios como los tiene un trabajador del sector privado, como también menciona Alvarez, quien dice que se les puede otorgar estabilidad reconociendo beneficios sociales importantes como la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) y asignación familiar, ya que con ello lograrían una satisfacción laboral, generando una armoniosa relación empleado-entidad.

En referencia a la cuarta pregunta desde su punto de vista, ¿considera que el Régimen Especial 1057-CAS con el pasar del tiempo ha obtenido importantes beneficios sociales para los empleados del sector público? Los entrevistados concuerdan que sí se han obtenido importantes beneficios sociales para los trabajadores dependientes al Régimen Especial 1057-CAS, resaltando la opinión de Valdiviezo quien manifiesta que se han obtenido beneficios sociales, pues cuando se creó el Régimen CAS, solo tenían derecho a 15 días de vacaciones, al día de hoy tienen derecho a 30 días de descanso vacacional, asimismo en la actualidad se ha generado la estabilidad del personal CAS bajo la ley 31141 y a los llamados CAS-COVID.

Respecto a la quinta pregunta ¿considera que las horas extras en referencia a la jornada laboral deben ser remuneradas o compensadas como horas de descanso?

La mayoría de entrevistados consideran que deben ser remuneradas las horas extras, desprendiéndose la opinión de Landaure, quien explicó que la remuneración de horas extras se da en todos los países, pero acá en Perú no se respeta; la entidad debe de analizar las horas extras y en primer lugar establecer si son necesarias, luego derivar sus recursos para poder remunerar dichas horas; por otro lado está la opinión de Alvarez, quien manifiesta que deben ser compensadas con horas de descanso, porque la finalidad del trabajador del sector público es contribuir con la sociedad, además se han visto casos que los

empleados se quedan sobre el tiempo establecido, porque no completan con sus funciones asignadas en cierto intervalo.

En referencia a la sexta pregunta ¿considera que la ley 31131 vulnera al principio de colaboración de poderes? Los entrevistados tienen opiniones divididas, manifestando algunos que sí vulnera el principio de colaboración de poderes, rescatando la opinión de Alarcón, quien expresa que lo que se buscaba era estabilidad laboral a los trabajadores, otorgando beneficios sociales, lo que ocasionó que se vulnera dicho principio, entonces es por el mismo que se declaró inconstitucional; por otro lado, otros entrevistados consideran que no, rescatando la opinión de Valdiviezo, quien manifiesta que en puridad la colaboración que debe darse entre los tres poderes del estado, son sobre actos funcionales, legislativos, económicos y demás. Pero no tiene nada que ver ello con la estabilidad o no del personal CAS.

Asimismo, en cuanto a la séptima pregunta ¿considera fundamental el reconocimiento de beneficios sociales tales como la CTS o asignación familiar para una estabilidad laboral de los empleados del sector público que se rigen al D.Leg. 1057-CAS? Los entrevistados concordaron que sí es fundamental el reconocimiento de la CTS o asignación familiar, rescatando la respuesta de Landaure, quien manifestó que deberían reconocer dichos beneficios porque se encuentra atentando contra la jubilación del trabajador, por lo que sería obligatorio que el Estado de ejemplo a entidades privadas y contrate a trabajadores no importa disminuyendo sus remuneraciones pero que les den sus prestaciones necesarias durante el tiempo del contrato.

Luego de procesar los datos obtenidos en referencia con las entrevistas, respecto a la categoría y objetivo generales comprendido líneas anteriores. Los participantes señalaron que la estabilidad laboral de los empleados del sector público bajo el Régimen Especial 1057-CAS, se obtiene a través de la adecuación del Régimen CAS en referencia al D.Leg. 728 o a la Ley de Servicio Civil, ya que el CAS no percibe tantos beneficios como un trabajador del sector privado.

Ante ello, Reyes (2017) expresó que el desempeño laboral depende de la estabilidad que les pueda brindar la entidad pública, ya que al acostumbrarse a

la rutina se pierde la creatividad e innovación necesaria para el óptimo desarrollo de sus funciones.

Del mismo modo Rivera (2019) manifestó que los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) al ser suscritos bajo el marco del Decreto Legislativo 1057 que son de naturaleza laboral; deben contar con la protección constitucional de estabilidad en el trabajo.

Por otro lado, Berlotto (2021) expresó que el mencionado régimen debe tener un fin único de estabilidad jurídica para los empleados en el régimen 1057, no únicamente tutelando sus derechos, sino que deberían tener efectos positivos, que produzcan una tranquilidad o seguridad laboral.

Al respecto, se consideró que, si bien es cierto la estabilidad laboral se puede obtener a través de un adecuado presupuesto por parte de cada entidad pública, ya que con ello se obtiene el financiamiento suficiente para poder adquirir aquellos beneficios sociales que aún no se les otorga y con ello adecuar al Régimen Especial 1057-CAS con otros regímenes importantes en el trabajador, es fundamental analizar dicha problemática porque se necesita en toda entidad pública funcionarios con mucha actitud y aptitud, para realizar un buen trabajo. .

Ahora bien, en cuanto al objetivo específico 1 que es analizar la escala salarial de los empleados del sector público bajo el Régimen Especial 1057-CAS en relación con la Sentencia 00013-2021 del Tribunal Constitucional, se formularon las siguientes preguntas (8, 9, 10, 11,12 y 13).

En ese sentido, la octava pregunta consistió, ¿de qué manera ha afectado la resolución del TC a los trabajadores del sector público que se rigen al D.Leg. 1057-CAS? Los entrevistados concordaron que afectó de manera negativa a los trabajadores del sector público que se rigen al D.Leg. 1057-CAS, rescatando la opinión de Alarcón, quien expresó que, si bien al entrar en vigor la Ley 31131 muchos trabajadores se encontraban solicitando su cambio al Régimen 728 o a la Ley de Servicio Civil, de pronto el Tribunal Constitucional declaró sin efecto dicha ley, otorgando solo contratos indefinidos, con lo que no se obtuvo la estabilidad laboral anhelada.

De acuerdo con ello, según la novena pregunta, ¿considera que el mejor beneficio obtenido por los trabajadores del sector público bajo el Régimen Especial 1057-CAS, ¿es el tener un contrato de carácter indefinido? Los entrevistados consideran que no es el mejor beneficio social obtenido por los trabajadores del sector público, resaltando la opinión de Alvarez, quien explica que desde su punto de vista no hay beneficio de dicha sentencia, porque este tipo de contrato de carácter indefinido solo beneficia a ciertos trabajadores, excluyendo a otros de ello, por lo que no es un logro para todo trabajador CAS.

Respecto a la décima pregunta ¿cree usted que la remuneración mensual es la idónea para tener una estabilidad laboral? Los participantes tuvieron opiniones divididas, algunos consideran que afirmativamente, rescatando la opinión de Alarcón, quien explica que dicha remuneración podría llamarse estable, ya que reciben un sueldo relativamente grande pero por lo mismo que no reciben beneficios sociales, es por ello que considera oportuno disminuir el sueldo del trabajador CAS, a cambio de que se le otorguen beneficios correspondientes; mientras que otros consideran que no, como es el caso de Valdiviezo, quien expresa que mientras más pasen los años, la remuneración mensual, se reducirá en relación con el poder adquisitivo y por lo tanto o se modifica la Ley o renunciarían los trabajadores.

Respecto a la onceava pregunta ¿considera que el concurso público para los trabajadores del sector público bajo el Régimen Especial 1057-¿CAS se realiza de una adecuada manera, otorgando así la igualdad de oportunidades? Los entrevistados en gran mayoría opinan que no se realiza el concurso público de adecuada manera, resaltando la opinión de Landaure, quien explica que no se está cumpliendo los principios de contratación en el Estado, ya que hay pautas para realizar este tipo de contrataciones, sin embargo, no se está dando o se están empleando de manera errónea o muchas veces surge la elección a dedo.

Conforme a la doceava pregunta ¿cree usted que los trabajadores del sector público bajo el Régimen Especial 1057-CAS necesitan una “escala salarial” para obtener así la estabilidad laboral anhelada? Los entrevistados concordaron que sí se necesita de una escala salarial, rescatando la opinión de Landaure, quien expresa que sí se necesita, pero no solo debe establecerse con reportes de jefes, sino que se debe someter al trabajador a una evaluación de conocimientos y

aptitudes para así lograr un ascenso económico, como se realiza en trabajadores del sector privado.

Respecto a treceava pregunta de acuerdo con la Ley de Servicio Civil 30057, ¿Considera que la óptima gestión de recursos públicos facilitaría a que el trabajador del sector público logre una estabilidad laboral en relación con sus remuneraciones y beneficios sociales? Los entrevistados tienen opiniones divididas, algunos consideran que sí debería haber una óptima gestión de recursos, rescatando la opinión de Alvarez quien expresa que el problema para otorgar beneficios es la mala administración porque generaría un enorme gasto público, mientras otros consideran que no, resaltando la opinión de Valdiviezo, quien explica que la estabilidad laboral no está relacionada con las remuneraciones y beneficios, pues SERVIR está solicitando la contratación permanente del personal CAS.

Entonces, en base a lo recopilado con la información de nuestros entrevistados, consideran que la mejor forma de obtener una escala salarial es a través de promover la Ley de Servicio Civil 300057. Teniendo en cuenta ello; Condori (2016) expresa que existe discriminación laboral, al aplicar régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) en la Unheval.

De acuerdo con lo que manifestaron tanto los entrevistados como los autores de tesis, conforme a este objetivo, se considera que se debe incitar la Ley de Servicio Civil 30057, ya que el Régimen 1057-CAS no tiene como beneficio una escala salarial, impidiendo un mejora económica y familiar para el trabajador.

Estas últimas preguntas las tendremos relacionadas en base al objetivo específico 2, que es explicar la afectación de la administración de la hacienda pública respecto a la estabilidad laboral de los trabajadores del sector público bajo el Régimen Especial 1057-CAS en relación con la sentencia 00013.2021 del Tribunal Constitucional, formulándose las siguientes preguntas (14 y 15)

Conforme a la catorceava pregunta, ¿Cree que la Ley de Servicio Civil 30057 determinaría una estabilidad laboral de todo trabajador público, ya que beneficia al crecimiento profesional referente a la Escala de Ascenso? Los entrevistados concordaron que sí determinaría un crecimiento profesional, resaltando la respuesta de Alarcón, quien explicó que, bajo la Ley de Servicio Civil, el

trabajador CAS puede hacer carrera en el sector público, tener un crecimiento profesional, escala de ascenso; es decir, crecer, desde un practicante hasta un jefe de área lega, entonces es lo que todo trabajador busca, una estabilidad en general y con ello un crecimiento.

Por último, la quinceava pregunta teniendo en cuenta el principio de equilibrio y estabilidad presupuestaria, ¿considera que el gasto público es una problemática significativa que impide lograr la estabilidad laboral de los empleados del sector público bajo el Régimen Especial 1057-CAS? Los entrevistados tuvieron opiniones divididas, la gran mayoría considera que sí, resaltando la opinión de Landaure, quien expresa que si bien es cierto las contrataciones con el Estado están muy bien diseñadas, por lo que el trabajador al tener un contrato de carácter indefinido, puede sentirse relativamente estable; sin embargo, al tener no contar con todos sus beneficios, genera que el trabajador realizar comportamientos negativos frente a su entorno laboral; por otro lado, otros consideran que no es una problemática el gasto público, resaltando la opinión de Valdiviezo, quien explica que el problema para la estabilidad no recae únicamente en el tema presupuestal, debido a que reducir esto a ello, sería como decir que con dinero resolvemos todo y todo es falso, debido a que lo primero es que debería existir un sinceramiento de las plazas reales que necesita la entidad, para que sean asignadas

Entonces, en base a lo recopilado con la información de nuestros entrevistados, consideran que una problemática es el gasto público de cada entidad, ya que, al administrarla de manera óptima, disminuiría la insatisfacción laboral que muchos trabajadores presentan. Es por ello que Santillán (2012) expresó que el gasto público en el territorio está regulado en forma “transversal” para cada una de las entidades del sector público las que tienen que llevar a cabo, obligatoriamente, las posiciones vigentes. De acuerdo con lo que manifestaron los entrevistados como los diferentes autores de tesis, conforme a la investigación, considero que debería realizarse una adecuada administración de la hacienda pública, ya que de ahí depende un buen funcionamiento para destinar cierto gasto público en los beneficios sociales carentes, como lo son la CTS o asignación familiar.

V. CONCLUSIONES

1. En resumidas cuentas, se puede considerar que el Decreto Legislativo 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios es una modalidad de contratación en el sector público, pero que su aplicación al momento de contratar personal ha desencadenado un abuso desmedido de dicha modalidad para evitar gastos mayores a la entidad pública que administra los fondos; es decir, cada trabajador representa una realidad distinta y dentro de ello se puede considerar la falta de estabilidad laboral dentro de la entidad y la continuidad en el puesto de trabajo, complejidades que hacen percibir que los trabajadores reciben un tratamiento diferenciado por no decir discriminatorio, y conduciendo a la transgresión del artículo 1°, artículo 2° numeral 2., artículo 10°, artículo 11°, artículo 12°, artículo 22°, artículo 23° párrafos 1. - 2. y 3, artículo 24° de la Constitución Política del Perú.
2. Al mismo tiempo, de la información recopilada, se puede acreditar que el Decreto Legislativo 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios imposibilita el ingreso a la carrera administrativa en el sector público, y en consecuencia, la imposibilidad del acceso a una escala salarial que permita al trabajador y su familia, el bienestar material y espiritual, el bienestar social y como medio de realización de su persona; así como, identificando la discriminación entre regímenes laborales y en las diferentes modalidades de contratación dentro del sector público.
3. En definitiva, se puede precisar que la afectación de la administración de la hacienda pública respecto a la solicitud de necesidad de estabilidad laboral de los trabajadores del sector público bajo el Decreto Legislativo 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, y coincidiendo con la hipótesis formulada, debido a que la estabilidad laboral en cada trabajador se obtiene por medio del reconocimiento de principios del derecho laboral y de derechos laborales inherentes, inalienables e intransferibles tales como la compensación por tiempo de servicio,

asignación familiar, bono por escolaridad, gratificación equivalente a un sueldo completo; por lo que ello causa un aumento en el gasto público, y dichos gastos limitan el desarrollo del trabajador contratado bajo el Decreto Legislativo 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

VI. RECOMENDACIONES

1. En suma, existe la obligación de reconocer derechos laborales y constitucionales a los trabajadores que han sido contratados bajo el Decreto Legislativo 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios garantizando los principios de irrenunciabilidad de derechos, continuidad y buena fe en las relaciones laborales, protegiendo la estabilidad laboral, la continuidad en el puesto de trabajo, la percepción de beneficios sociales, igualdad ante la Ley y el respeto de su dignidad; de este modo se reflejaría una norma laboral eficiente reproducida conforme a la Constitución Política del Perú y se disiparía todo tipo de discriminación laboral.
2. Por otra parte, el Decreto Legislativo 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios debe brindar un concepto diferenciando por qué es que no se le reconocen todos los derechos laborales que son garantizados constitucionalmente a los trabajadores contratados bajo dicha modalidad, así como la imposibilidad de ingresar a carrera en la función pública; esto con la intención de evitar de que se siga haciendo renunciar a los trabajadores que son contratados bajo dicha modalidad de percibir derechos y beneficios laborales por medio de un contrato que resulta inconstitucional.
3. Finalmente, se sugiere enmendar y/o agregar al Decreto Legislativo 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios el reconocimiento de derechos laborales con el propósito de garantizar un buen ambiente laboral, además del bienestar social, económico y familiar del trabajador; al igual que, sería factible la incorporación al régimen laboral de la Ley Nro. 30057, Ley del Servicio Civil a los trabajadores de las diversas entidades del Estado contratados bajo el Decreto Legislativo 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, con el fin de promover la estabilidad laboral, la continuidad en el puesto de trabajo y el desarrollo profesional del trabajador.

REFERENCIAS

- Alvarado Jones, Maritza (2017) Regímenes Laborales. Ucayali: Ciencias Contables Financieras Y Administrativa.
- Arévalo, M. (2020). Restricción de beneficios sociales en el Decreto Legislativo N°1057- CAS a servidores públicos de la Corte Superior de Justicia, Piura-2020. Perú. Recuperada de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62364?locale-attribute=es>
- Cancho, Y. (2016). Análisis del sentido y Alcances del Decreto Legislativo N°1057: Una investigación sobre incompatibilidad con el Artículo 26, inciso 1 de la constitución política del estado (Abogado). Universidad Nacional Hermilio Valdizan.
- Castillo, J. (2008). Compendio de Derecho Laboral peruano. Lima: Informativo Caballero Bustamante.
- Castro, F. (2021) La responsabilidad del empleador por el incumplimiento del pago de los beneficios sociales al trabajador. Perú. Recuperada de: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28110>
- Charry J. (2021). Engagement en los servidores públicos de una entidad castrense peruana. Perú. Recuperada de: <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/articulo/view/190>
- DECRETO SUPREMO N° 075-2008-PCM. Diario Oficial el Peruano, Lima, Perú, 27 de Abril de 2010
- Decreto Supremo N° 065-2011-PCM. Diario Oficial el peruano, Lima, Perú, 27 de Julio de 2011
- Decreto Legislativo N°1057. Diario Oficial el peruano, Lima, Perú 28 de Junio de 2011.
- Diaz, M. (2019). Ley N°29497-NLPT promueve celeridad en la justicia laboral. Revista Especializada nueva ley procesal del Trabajo.
- Dolorier, J. (2010). Tratado Practico de Derecho Laboral. Tomos I y II. Lima: Gaceta Jurídica.
- Gamarra, L. (2008). Reforma del empleo público. Perú. Recuperada de:

- <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem9-29-48.pdf>
- Hernández, C. (2014). La investigación cualitativa a través de entrevistas: su análisis mediante la teoría fundamentada. Universidad Internacional de la Rioja. Recuperado de:
http://institucional.us.es/revistas/cuestiones/23/Mis_5.pdf
- Hernández, R., Fernandez, C. y Baptista, M. (2010). Metodología de la Investigación-quinta edición. México. Recuperada de
https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Inga, D. (2018). La inspección del trabajo y el pago de beneficios sociales a los trabajadores de parte de empleadores del sector privado que prestan servicios. Perú. Recuperada de:
<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2686>
- Mechan, B. (2018). Vulneración de los derechos laborales en el trabajo doméstico. Perú. Recuperado de
<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3242956>
- Milanes L. (2020). Calidad de vida en el trabajo y salud pública. Brasil. Recuperada de:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412021000200014
- Pimienta, J. (2018). Metodología de la investigación pimienta. México. Recuperada de <https://issuu.com/maiquim.floresm./docs/259310380-metodologia-de-la-investi>
- Quillango, A. (2014). La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la Republica y el Código del Trabajo vigente. Ecuador. Recuperado de
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3074/1/T-UCE-0013-Ab-61.pdf>
- Quispe, E (2021). Beneficios sociales y satisfacción laboral de los trabajadores. Perú. Recuperado de
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8984/Quispe%20Guzm%C3%A1n%20Emilia%20Mercedes.pdf?sequence=1>

- Ramos, A. (2021). Productividad del empleo público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057. Perú. Recuperada de: <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/3585>
- Ramos, G. (2018). Las diferencias en el goce de los beneficios sociales entre los servidores públicos y privados. Chiles. Recuperada de: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/7613>
- Rueda, F. (2011). La inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios. CAS. Perú. Recuperada de: http://www.derecho.usmp.edu.pe/postgrado/doctorado/trabajo_de_investigacion/2011/15_La_inconstitucionalidad_del_contrato_administrativo_de_servicios.pdf
- Salanova, M. (2004). El Engagement de los empleados: Un reto emergente para la Dirección de Recursos Humanos. Revista de trabajo y seguridad social. Recuperada de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1046747>
- Ugaz, C. (2019). Remuneraciones y su incidencia en los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas industriales. Perú. Recuperada de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44572>
- Vanegas, S. (2018). El bienestar laboral en funcionarios del sector público, análisis y propuesta de intervención. Colombia. Recuperada de: https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/648/DNA-spa-2018-El_bienestar_laboral_en_funcionarios_del_sector_publico_analisis_y_propuesta_de_intervencion.pdf;jsessionid=D4A33D3F8B08439CE615839FB4E92D13?sequence=1
- Vargas, A. (2017). Los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos, limitados en la Contratación Administrativa de Servicios. Perú. Recuperada de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23424>
- Velasquez, J.(2019) Ley N°29497-NLPT promueve celeridad en la justicia laboral. Revista Especializada nueva ley procesal del Trabajo.
- Yamada, G. (2013). Lo que Vale el trabajo en el sector público. Perú. Recuperada de: <https://www.elsevier.es/en-revista-revista-psicologia-del->

trabajo-organizaciones-370-articulo-lo-que-vale-el-trabajo-
S1576596213700124

Zamora R. (2015). La satisfacción laboral de los servidores públicos en
Tungurahua. Perú. Recuperada de:
<https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/bcoyu/article/view/583>

ANEXOS

Tabla 1: Matriz de categorización

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	CRITERIOS	ITEMS
PROBLEMA GENERAL ¿De qué manera se obtiene la estabilidad laboral de los empleados del sector público bajo el Régimen Especial 1057-CAS en relación a la sentencia 00013-2021 del Tribunal Constitucional?	OBJETIVO GENERAL	La estabilidad laboral de los empleados del sector público bajo el Régimen Especial 1057-CAS frente a la sentencia 00013-2021 del Tribunal Constitucional se encuentra a través de un adecuado presupuesto por parte de cada entidad pública.	CATEGORÍA 1: la estabilidad laboral de los empleados del sector público bajo el Régimen Especial 1057-CAS	Sector público	Essalud	1
					Área administrativa	2
				Beneficios sociales	Vacaciones, sindicación y huelga, y jornada laboral	3-4

			CATEGORÍA 2: Sentencia 00013- 2021 del Tribunal Constitucional	Afectación al Presupuesto del Estado	Principio de colaboración de poderes	5-6
				Beneficios no reconocidos	CTS y Asignación Familiar	7
				Contratos indeterminados	Contrato indefinido	8
PROBLEMA ESPECÍFICO 1: ¿De qué manera se obtiene la escala salarial de los empleados del sector público bajo el Régimen Especial 1057- CAS en relación	Analizar la escala salarial de los empleados del sector público bajo el Régimen Especial 1057- CAS en relación con la sentencia 00013-2021 del	La escala salarial de los empleados del sector público bajo el Régimen Especial 1057- CAS en relación con la sentencia 00013-2021 del Tribunal Constitucional	CATEGORÍA 1: La escala salarial de los empleados del sector público bajo el Régimen Especial 1057	Crecimiento personal	Remuneración mensual	9
				Concurso público	Igualdad de oportunidades	10

a la sentencia 00013-2021 del Tribunal Constitucional?	Tribunal Constitucional	se obtiene a través del incitamiento de la ley de Servicio civil 30057	Índice salarial	Nivel de responsabilida d asignado	11
			Servicio civil meritocrático	Gestión de recursos públicos	12
			CATEGORÍA 2: Ley de Servicio Civil 30057		
			Crecimiento personal	Escala de Ascenso	13

Tabla 2: Participantes

PARTICIPANTES	OCUPACIÓN	CENTRO LABORAL	EXPERIENCIA
Javier Valdiviezo Miranda	Abogado	UCV	14 años de experiencia
Pilar Alvarez Morales	Abogada	Essalud	13 años de experiencia
Gladys Landaure Gonzales	Abogada	UCV	15 años de experiencia
Fernando Alarcón Arastegui	Abogado	Essalud	2 años de experiencia

Tabla 3: Entrevistas a los participantes

PARTICIPANTE		GLADYS LANDAURE GONZALES
FECHA		25-10-2022
N°	PREGUNTA	RESPUESTA
1	¿Cree usted que el organismo Essalud es la entidad pública indicada para analizar a los trabajadores del sector público bajo el Régimen Especial 1057-CAS que buscan la estabilidad laboral?	Sí, cada entidad pública tiene una autonomía, por lo que pueden procesar sus propias reglas, siempre y cuando esté en armonía con la ley principal, tal es el caso del organismo Essalud, sin embargo al tratarse de un régimen de contrato para el Estado, debe ser uniforme en todas las entidades, por lo que se puede analizar cualquier entidad, siempre y cuando se rijan de este D.Leg 1057-CAS.
2	¿Considera usted, en base a estadísticas, que la cantidad de trabajadores dependientes al Régimen CAS se encuentran en mayor parte en el área administrativa?	Sí, en gran porcentaje se encuentra en el área administrativa, sin embargo, conozco trabajadores con un amplio background, que, a pesar de tener una trayectoria considerable, siguen sufriendo al no contar con una estabilidad en general. Por lo que sería bueno analizar más en profundidad este organismo para realizar estadísticas, pero desde mi punto de vista, si se encuentran en gran parte.
3	¿De qué manera se le puede otorgar estabilidad laboral a los trabajadores del	La unidad formuladora considera un perfil para el trabajador que requieren, asimismo tienen 3

	sector público, bajo el régimen especial 1057-CAS?	meses para ponerlo a prueba y con ello aceptar o desistir con dicho trabajador, lo que se necesita es que la entidad sea realista y sincera
4	Desde su punto de vista, ¿Considera que el Régimen Especial 1057-CAS con el pasar del tiempo ha obtenido importantes beneficios sociales para los empleados del sector público?	Por supuesto que sí, a lo largo del tiempo se ha obtenido beneficios como una jornada laboral, aguinaldos, vacaciones, etc. Recientemente obtuvieron una forma de contrato que es el indefinido, sin embargo, este no es del todo beneficioso, ya que se enfoca solo en cierta población, excluyendo a otros trabajadores dependientes al Régimen Especial 1057-CAS
5	¿Considera que las horas extras en referencia a la jornada laboral deben ser remuneradas o compensadas como horas de descanso?	Totalmente de acuerdo, esto se da en todos los países, pero acá en el Perú no se respeta; la entidad debe analizar las horas extras y en primer lugar establecer si son necesarias, luego derivar sus recursos para poder remunerar dichas horas.
6	¿Considera que la ley 31131 con el fin de lograr la estabilidad laboral de los empleados del sector público bajo el Régimen Especial 1057-CAS vulnera al principio de colaboración de poderes?	En parte sí, ya que el Congreso al aprobar la ley 31131 genera un gasto público, por lo que iría en contra a lo establecido por nuestra Carta magna
7	Desde su criterio, ¿Considera fundamental el reconocimiento de beneficios sociales tales como la CTS o asignación familiar para una estabilidad laboral de los empleados del sector público que se rigen al D.Leg. 1057-CAS?	Sí, deberían de darle este reconocimiento, porque se encuentra tentando contra su jubilación, sería obligatorio que el Estado de el ejemplo a entidades privadas, y contrate a trabajadores no importa disminuyendo sus remuneraciones pero que les den sus prestaciones necesarias durante el tiempo del contrato.
8	Explique usted, ¿De qué manera ha afectado la resolución del TC a los trabajadores del sector público que se rigen al D.Leg. 1057?	Les ha afectado de manera negativa
9	Respecto a la sentencia 00013-2021 del Tribunal Constitucional, ¿Considera que el mejor beneficio obtenido por los trabajadores del sector público bajo el Régimen Especial 1057-CAS, es el tener un contrato de carácter indefinido?	Si analizamos la ley laboral, después de tres meses debes tener un contrato indefinido, con todos tus beneficios, en el sector privado, sin embargo, aun así no lo cumplen, por lo que con el tiempo se está desvalorizando los contratos, entonces respecto a esta pregunta considero que sí.

10	De acuerdo con el sueldo mínimo y máximo del trabajador CAS, ¿Cree usted que la Remuneración mensual es la idónea para tener una estabilidad laboral y familiar?	No tengo conocimiento sobre ello
11	Desde su punto de vista, ¿Considera que el concurso público para los trabajadores del sector público bajo el Régimen Especial 1057-CAS se realiza de una adecuada manera, otorgando así la igualdad de oportunidades?	Definitivamente no, ya que no se está cumpliendo los principio de contratación en el Estado, ya que hay pautas para realizar este tipo de contrataciones, sin embargo no se están dando, se está empleando de manera errónea.
12	¿Cree usted que los trabajadores del sector público bajo el Régimen Especial 1057-CAS necesitan una "escala salarial" para obtener así la estabilidad laboral anhelada?	Claro que sí, pero no solo con reporte de jefes, sino que se le someta a una evaluación de conocimientos y aptitudes para así poder lograr un ascenso económico, como se realiza a los trabajadores del sector privado
13	De acuerdo con la Ley de Servicio Civil 30057, ¿Considera que la óptima gestión de recursos públicos facilitaría a que el trabajador del sector público logre una estabilidad laboral en relación con sus remuneraciones y beneficios sociales?	CONSIDERO QUE DEBERÍA SER ASÍ
14	Desde su punto de vista, ¿Cree que la Ley de Servicio Civil 30057 determinaría una estabilidad laboral de todo trabajador público, ya que beneficia al crecimiento profesional referente a la Escala de Ascenso?	Hay que tomarlo con pinzas, considero que hay que animar a hacer carrera pública, pero que se preparen y sigan actualizándose, capacitándose.
15	Respecto al principio de equilibrio y estabilidad presupuestaria, ¿Considera que el gasto público es una problemática significativa que impide lograr la estabilidad laboral de los empleados del sector público bajo el Régimen Especial 1057-CAS?	Sí, las contrataciones con el Estado están muy bien diseñadas, por lo que el trabajador al tener un contrato de carácter indefinido, puede sentirse relativamente estable, sin embargo al tener una remuneración mensual baja, genera que el trabajador realice malas acciones o comportamientos frente a su entorno laboral.

PARTICIPANTE		Fernando Alarcón Arastegui
FECHA		24-10-2022
N°	PREGUNTA	RESPUESTA
1	¿Cree usted que el organismo Essalud es la entidad pública indicada para analizar a los trabajadores del sector público bajo el Régimen Especial 1057-CAS que buscan la estabilidad laboral?	Sí, considero que el organismo ESSALUD es la entidad pública indicada, no solo ella, existen otras entidades públicas interesantes para analizar, como el Poder Judicial, La Fiscalía, ya que todos los trabajadores que están bajo el Régimen CAS buscan estabilidad laboral.
2	¿Considera usted, en base a estadísticas, que la cantidad de trabajadores	No necesariamente los trabajadores CAS están en el área administrativa; ya que hay

	dependientes al Régimen CAS se encuentran en mayor parte en el área administrativa?	trabajadores CAS que también se encuentran en otras áreas, ocupando altos cargos y considero que dentro de este orden, ya sea un asistente administrativo o un auxiliar un apoyo administrativo, un jefe de área legal, necesitan una estabilidad laboral y beneficios laborales que son indispensables.
3	¿De qué manera se le puede otorgar estabilidad laboral a los trabajadores del sector público, bajo el régimen especial 1057-CAS?	Se tiene dos vías, una es que se implemente una nueva ley, un nuevo régimen o dos que adecúen el régimen CAS a uno parecido 728 o al del Servicio Civil, ya que en el CAS no se perciben tantos beneficios como los tiene un trabajador bajo el régimen 728, por lo que todo trabajador anhela llegar a dicha posición sin discriminación alguna entre regímenes laborales.
4	Desde su punto de vista, ¿Considera que el Régimen Especial 1057-CAS con el pasar del tiempo ha obtenido importantes beneficios sociales para los empleados del sector público?	El régimen CAS si bien es una modalidad de contratación que no tiene tantos beneficios como el D.Leg 728, poniéndonos en la posición como trabajador CAS lo que falta es brindarle una compensación por tiempo de servicios, una asignación familiar , capacitaciones, etc. Considero que el régimen CAS es un régimen de modalidad de contratación usada y abusada a la vez por entidades públicas del Estado, no solo por Essalud, de repente algunas entidades no tengan los medios suficientes para poder pagar beneficios a todos los trabajadores o quizás si los tengan, pero no quieren.
5	¿Considera que las horas extras en referencia a la jornada laboral deben ser remuneradas o compensadas como horas de descanso?	Sí, considero que las horas extras deben ser remuneradas por qué tanto como en el sector privado y el sector público aquel trabajador que emplea más tiempo de lo que señala la norma digamos debería ser compensado, porque el trabajador CAS emplea de su esfuerzo y mayor tiempo, por ello debe ser valorado económicamente.
6	¿Considera que la ley 31131 con el fin de lograr la estabilidad laboral de los empleados del sector público bajo el Régimen Especial 1057-CAS vulnera al principio de colaboración de poderes?	Sí, lo que se buscaba era estabilidad laboral a los trabajadores, otorgando beneficios laborales a los trabajadores lo que ocasionó es que se vulnera dicho principio, entonces es por lo mismo que se declaró inconstitucional dicha ley.
7	Desde su criterio, ¿Considera fundamental el reconocimiento de beneficios sociales tales como la CTS o asignación familiar para una estabilidad laboral de los empleados del sector público que se rigen al D.Leg. 1057-CAS?	Sí, estos derechos laborales deberían ser reconocidos dentro del régimen CAS para que no exista discriminación entre regímenes y entre trabajadores, por qué son derechos ya reconocidos, los cuales todo trabajador debe de contar y pues en ello, si reconociera nuestros derechos, lograríamos propiamente estabilidad en el cargo y económicamente.

8	Explique usted, ¿De qué manera ha afectado la resolución del TC a los trabajadores del sector público que se rigen al D.Leg. 1057?	Ha afectado de manera negativa, si bien al entrar en vigor la ley 31131 muchos trabajadores se encontraban solicitando su cambio al Régimen 728 o a la ley de Servicio Civil, de pronto el Tribunal Constitucional declaró sin efecto dicha ley, otorgando solo contratos indefinidos, con lo que no se obtuvo la estabilidad laboral anhelada
9	Respecto a la sentencia 00013-2021 del Tribunal Constitucional, ¿Considera que el mejor beneficio obtenido por los trabajadores del sector público bajo el Régimen Especial 1057-CAS, es el tener un contrato de carácter indefinido?	No lo considero el mejor beneficio, quizás algunos sí, principalmente los trabajadores que han logrado tener este beneficio de carácter indefinido de los contratos CAS, ya que este tipo de contratación es para cierta población, quedando de lado aquellos trabajadores de reemplazo, confianza, etc. Se sigue usando y abusando de la contratación CAS, quizás para no pagar beneficios sociales.
10	De acuerdo con el sueldo mínimo y máximo del trabajador CAS, ¿Cree usted que la Remuneración mensual es la idónea para tener una estabilidad laboral y familiar?	La remuneración en el sector público se podría llamar quizás estable, sin embargo un trabajador CAS recibe una remuneración considerada por lo mismo que no reciben beneficios sociales, por lo mismo que considero sería bueno disminuir el sueldo del trabajador CAS, a cambio de que le otorguen los beneficios correspondientes.
11	Desde su punto de vista, ¿Considera que el concurso público para los trabajadores del sector público bajo el Régimen Especial 1057-CAS se realiza de una adecuada manera, otorgando así la igualdad de oportunidades?	Los trabajadores que concursan para un puesto si bien en algunos concursos públicos son transparentes, otros en mayor cantidad no lo son, por ejemplo, en algunas entidades del Estado lo que se emplea es la elección a dedo, entonces si bien se dice un concurso público para que puedas postular no parece que haya igualdad de oportunidades para todas las personas que quieren ingresar.
12	¿Cree usted que los trabajadores del sector público bajo el Régimen Especial 1057-CAS necesitan una “escala salarial” para obtener así la estabilidad laboral anhelada?	Si necesitan de una escala salarial; los trabajadores CAS entran a laborar con un salario, un puesto y una función determinada, entonces si un trabajador decide tener un ascenso económico, deberá postular a un puesto, por el cual puede ingresar, sin embargo, es complicado, a diferencia del Régimen 728, en el cual valoran tu responsabilidad, tu empeño, tu esfuerzo, con lo que logran un ascenso salarial, eso no pasa en las entidades públicas.
13	De acuerdo con la Ley de Servicio Civil 30057, ¿Considera que la óptima gestión de recursos públicos facilitaría a que el trabajador del sector público logre una estabilidad laboral en relación con sus remuneraciones y beneficios sociales?	Sí, considero que la buena gestión de recursos públicos permitiría la contratación de trabajadores de otros Regímenes, se podrían tener más trabajadores persiguiendo todos sus beneficios. No sé cuales sean las consideraciones para que se contrate en mayor

		cantidad a los trabajadores CAS y a los del 728 solo cuando es de carácter de suplencia.
14	Desde su punto de vista, ¿Cree que la Ley de Servicio Civil 30057 determinaría una estabilidad laboral de todo trabajador público, ya que beneficia al crecimiento profesional referente a la Escala de Ascenso?	Sí, considero que, bajo la Ley de Servicio Civil, el trabajador CAS puede hacer carrera en el sector público, tener un crecimiento profesional, escala de ascenso; es decir, crecer, desde un practicante hasta un jefe de área legal, entonces es lo que todo trabajador busca, una estabilidad en general y con ello un crecimiento
15	Respecto al principio de equilibrio y estabilidad presupuestaria, ¿Considera que el gasto público es una problemática significativa que impide lograr la estabilidad laboral de los empleados del sector público bajo el Régimen Especial 1057-CAS?	Sí, ya que el Tribunal declaró Inconstitucional a la Ley 31131, a causa de que el gasto público causado por el Congreso al promover que se traspasen a otros regímenes, infringía la norma constitucional, por lo que la estabilidad laboral no se concretó y quedó como un anhelo.

PARTICIPANTE		Pilar Alvarez Morales
FECHA		24-10-2022
N°	PREGUNTA	RESPUESTA
1	¿Cree usted que el organismo Essalud es la entidad pública indicada para analizar a los trabajadores del sector público bajo el Régimen Especial 1057-CAS que buscan la estabilidad laboral?	Considero que sí, en realidad podría ser cualquier entidad pública en la cual se evidencie trabajadores que se rigen al Régimen Especial 1057-CAS
2	¿Considera usted, en base a estadísticas, que la cantidad de trabajadores dependientes al Régimen CAS se encuentran en mayor parte en el área administrativa?	En realidad, no, si bien es cierto no tengo estadísticas, pero el trabajador CAS no solo se encuentra en el área administrativa, hasta los que poseen altos cargos en la entidad pública se encuentran sometidos a este tipo de contratación.
3	¿De qué manera se le puede otorgar estabilidad laboral a los trabajadores del sector público, bajo el régimen especial 1057-CAS?	En mi opinión, se les puede otorgar estabilidad laboral reconociendo beneficios sociales importantes como CTS y asignación familiar, ya que con ello se lograría una satisfacción laboral, generando una armoniosa relación empleado-empedor.
4	Desde su punto de vista, ¿Considera que el Régimen Especial 1057-CAS con el pasar del tiempo ha obtenido importantes beneficios sociales para los empleados del sector público?	Sí, desde sus orígenes al considerarla como una "ley temporal" ha logrado hasta la actualidad beneficios como Vacaciones, Aguinaldos, Sindicación y huelga, recientemente con la sentencia del Tribunal Constitucional se obtuvo contratos de carácter indefinidos, pero este beneficio es parcial solo para ciertos trabajadores.
5	¿Considera que las horas extras en referencia a la jornada laboral deben ser	Desde mi punto de vista, considero que deben ser compensadas con horas de descanso,

	remuneradas o compensadas como horas de descanso?	porque la finalidad del trabajador del sector público es contribuir con la sociedad, muchas veces se han visto casos que los empleados se quedan sobre el tiempo laboral establecido, pero es por culpa de ellos mismos, ya que se les asigna cierto tiempo para desarrollar sus funciones.
6	¿Considera que la ley 31131 con el fin de lograr la estabilidad laboral de los empleados del sector público bajo el Régimen Especial 1057-CAS vulnera al principio de colaboración de poderes?	Considero que no, ya que el poder legislativo representa a la sociedad, entonces muchos trabajadores CAS solicitaban se les asigne a otro Régimen como el 728, por lo que la decisión del Congreso fue la voz de dichos trabajadores frente a esta ley 31131.
7	Desde su criterio, ¿Considera fundamental el reconocimiento de beneficios sociales tales como la CTS o asignación familiar para una estabilidad laboral de los empleados del sector público que se rigen al D.Leg. 1057-CAS?	Por supuesto que sí, ya que son beneficios que otros trabajadores de diferentes regímenes tienen, y el trabajador CAS no debería ser ajenos a ello.
8	Explique usted, ¿De qué manera ha afectado la resolución del TC a los trabajadores del sector público que se rigen al D.Leg. 1057?	Considero que no ha afectado de manera positiva, ya que muchos trabajadores anhelaban trasladarse a otros regímenes, pero con la resolución del Tribunal Constitucional como se dice les cortaron las alas, generando un malestar e incomodidad que se ve reflejada en su entorno laboral
9	Respecto a la sentencia 00013-2021 del Tribunal Constitucional, ¿Considera que el mejor beneficio obtenido por los trabajadores del sector público bajo el Régimen Especial 1057-CAS, es el tener un contrato de carácter indefinido?	No, desde mi punto de vista no hay beneficio de dicha sentencia para el trabajador, porque este tipo de contrato de carácter indefinido solo beneficia a ciertos trabajadores, excluyendo a otros de ello, por lo que no es un logro para todo trabajador CAS.
10	De acuerdo con el sueldo mínimo y máximo del trabajador CAS, ¿Cree usted que la Remuneración mensual es la idónea para tener una estabilidad laboral y familiar?	Sí, la remuneración que tienen realmente es la adecuada, con lo que tranquilamente pueden solventar gastos personales y familiares.
11	Desde su punto de vista, ¿Considera que el concurso público para los trabajadores del sector público bajo el Régimen Especial 1057-CAS se realiza de una adecuada manera, otorgando así la igualdad de oportunidades?	No, ya que en este tipo de concurso público, muchas veces existen padrinos o aquellos que son conocidos, por lo que no hay una igualdad de condiciones y oportunidades.
12	¿Cree usted que los trabajadores del sector público bajo el Régimen Especial 1057-CAS necesitan una "escala salarial" para obtener así la estabilidad laboral anhelada?	Sí, sería óptimo que posean de una escala salarial, ya que genera una motivación para todo trabajador, y así realizarían un trabajo creó yo eficaz.
13	De acuerdo con la Ley de Servicio Civil 30057, ¿Considera que la óptima gestión de	Considero que sí, ya que el problema para otorgar dichos beneficios es la mala

	recursos públicos facilitaría a que el trabajador del sector público logre una estabilidad laboral en relación con sus remuneraciones y beneficios sociales?	administración, o porque generaría un enorme gasto público.
14	Desde su punto de vista, ¿Cree que la Ley de Servicio Civil 30057 determinaría una estabilidad laboral de todo trabajador público, ya que beneficia al crecimiento profesional referente a la Escala de Ascenso?	Por supuesto que sí, la escala de ascenso sin duda alguna aportaría en el crecimiento profesional de todos los trabajadores, ya que con ello se obtendrían muchos beneficios y mejor calidad de vida.
15	Respecto al principio de equilibrio y estabilidad presupuestaria, ¿Considera que el gasto público es una problemática significativa que impide lograr la estabilidad laboral de los empleados del sector público bajo el Régimen Especial 1057-CAS?	Como lo mencioné anteriormente, sin duda alguna el gasto público limita a la estabilidad de todo trabajador CAS, ya que no se les puede otorgar los beneficios que tanto necesitan.

PARTICIPANTE		Javier Valdiviezo Miranda
FECHA		27-10-2022
N°	PREGUNTA	RESPUESTA
1	¿Cree usted que el organismo Essalud es la entidad pública indicada para analizar a los trabajadores del sector público bajo el Régimen Especial 1057-CAS que buscan la estabilidad laboral?	En relación a la pregunta, debo señalar que, administrativamente el máximo intérprete de la normativa laboral es SERVIR, siendo así existen Informes Técnicos Vinculantes, en ese sentido, Essalud, no es una entidad para analizar a los trabajadores del régimen CAS, debido a que no tiene dicha competencia y en caso lo realizara estaría usurpando funciones.
2	¿Considera usted, en base a estadísticas, que la cantidad de trabajadores dependientes al Régimen CAS se encuentran en mayor parte en el área administrativa?	En la actualidad, existe un número considerable de trabajadores adscritos al Régimen CAS, en el aparato estatal, usando el principio laboral de que el Estado es el Único empleador, es posible unificar a todas las entidades públicas. Conforme a su naturaleza, los Trabajadores CAS, deben realizar únicamente labores Administrativas, para no desnaturalizar sus contratos, siendo este el hecho que genero el Expediente Huatuco (jurisprudencia). En ese sentido, si considero que se encuentran mayor parte de los CAS en el área administrativa.
3	¿De qué manera se le puede otorgar estabilidad laboral a los trabajadores del sector público, bajo el régimen especial 1057-CAS?	Se le otorga estabilidad a través de una adecuada administración de contrataciones CAS
4	Desde su punto de vista, ¿Considera que el Régimen Especial 1057-CAS con el pasar del tiempo ha obtenido importantes beneficios sociales para los empleados del sector público?	Si han obtenido importantes beneficios sociales, pues cuando se crea el régimen CAS, solo tenían derecho a 15 días de vacaciones, al día de hoy tienen derecho a 30 días de descanso vacacional.

		Así como actualmente se ha generado la estabilidad del personal CAS bajo la ley 31141 y a los llamados CAS – COVID.
5	¿Considera que las horas extras en referencia a la jornada laboral deben ser remuneradas o compensadas como horas de descanso?	Las horas extras deben ser remuneradas, debido a que la finalidad de realizar un trabajo es el recibir un justiprecio por la labor realizada, siendo que desde el principio la contraprestación o remuneración es el producto de la prestación o trabajo realizado. El descanso únicamente sería útil cuando hablamos del personal de la salud, debido a que, por su naturaleza, ellos tienen un régimen de 36 horas en seis turnos, por ende, la compensación de días de descanso por acumulación de horas extras, facilita el desempeño de la entidad.
6	¿Considera que la ley 31131 con el fin de lograr la estabilidad laboral de los empleados del sector público bajo el Régimen Especial 1057-CAS vulnera al principio de colaboración de poderes?	No, desde ya, una ley creada para erradicar el uso de régimen CAS, no puede vulnerar el principio de colaboración de poderes, debido a que son cosas muy distintas. En puridad la colaboración que debe darse entre los tres poderes del estado, son sobre actos funcionales, legislativos, económicos y demás. Pero no tiene nada que ver ello con la estabilidad o no del personal CAS.
7	Desde su criterio, ¿Considera fundamental el reconocimiento de beneficios sociales tales como la CTS o asignación familiar para una estabilidad laboral de los empleados del sector público que se rigen al D.Leg. 1057-CAS?	En el derecho administrativo existe un principio denominado de predictibilidad, en el derecho en general se dice “A MISMO HECHO, MISMO DERECHO”, esto debido a que los trabajadores nombrados pertenecen a los regímenes 276 y 728, quienes reciben estos derechos; pero antiguamente a los CAS solo se les otorgaba su sueldo y para el CAS estable – regular en virtud de la Ley 31131, no tendrían derechos anexos, sin simplemente la estabilidad, debido a que la sentencia del TC, invalidó la posibilidad de ingresar por concurso a los regímenes antes señalados. Por ello, deberían otorgárseles los beneficios sociales al personal que ya adquirió la condición de estable.
8	Explique usted, ¿De qué manera ha afectado la resolución del TC a los trabajadores del sector público que se rigen al D.Leg. 1057?	No respondió la pregunta
9	Respecto a la sentencia 00013-2021 del Tribunal Constitucional, ¿Considera que el mejor beneficio obtenido por los trabajadores del sector público bajo el Régimen Especial 1057-CAS, es el tener un contrato de carácter indefinido?	Dicha sentencia, ha sido emitida en ese sentido, pues deja en claro que el único beneficio que permanece es el contrato indefinido, pero elimino los demás derechos que habían sido otorgados, en ese sentido se entiende que no se eliminó el derecho a la supuesta estabilidad para evitar un conflicto social mayor, pero al mismo tiempo quedaron en indefensión, debido a que

		los trabajadores CAS, no pueden recibir aumento salariales, debido a que su sueldo es el del concurso, por ende tendrán un sueldo congelado en el tiempo, no importando si se devalúa la moneda y otros.
10	De acuerdo con el sueldo mínimo y máximo del trabajador CAS, ¿Cree usted que la Remuneración mensual es la idónea para tener una estabilidad laboral y familiar?	Se supone que aquellos que postularon al concurso CAS en su oportunidad, estaban conformes con dicho sueldo, no obstante, considero que pensaron que dicho sueldo era para un año fiscal conforme a la normativa CAS, mismo que debería ser ajustado en el siguiente periodo fiscal, para un posible nuevo concurso. En ese orden de ideas, dado a que la pregunta es subjetiva, respondo que, creo que mientras más años pasen, la remuneración mensual, se reducirá en relación con el poder adquisitivo y por lo tanto o se modifica la Ley o renunciarían los trabajadores.
11	Desde su punto de vista, ¿Considera que el concurso público para los trabajadores del sector público bajo el Régimen Especial 1057-CAS se realiza de una adecuada manera, otorgando así la igualdad de oportunidades?	Si, considero que sí, debido a que existen etapas del proceso, cada una es eliminatoria y los que ingresan cumplen con los requisitos mínimos esperados, dado a que toda evaluación curricular es inmanejable. En muchas entidades, se están tomando exámenes de conocimientos, entrevistas personales y Psicológicas, para determinar quienes acceden al puesto.
12	¿Cree usted que los trabajadores del sector público bajo el Régimen Especial 1057-CAS necesitan una "escala salarial" para obtener así la estabilidad laboral anhelada?	Existen diferentes niveles de responsabilidad asignados, pero las escalas salariales se dan por temas distintos al solo hecho de la responsabilidad, debido a que ingresa la antigüedad, capacitación, responsabilidad, calificación interna y otros. Por esta razón, considero que únicamente el nivel de responsabilidad no justifica la búsqueda de una escala salarial.
13	De acuerdo con la Ley de Servicio Civil 30057, ¿Considera que la óptima gestión de recursos públicos facilitarían a que el trabajador del sector público logre una estabilidad laboral en relación con sus remuneraciones y beneficios sociales?	SERVIR, está solicitando la contratación permanente del personal CAS, es decir que se efectúen contratos a plazo indeterminado. Respecto a la pregunta, considero que la estabilidad laboral no está relacionada con las remuneraciones y beneficios.
14	Desde su punto de vista, ¿Cree que la Ley de Servicio Civil 30057 determinaría una estabilidad laboral de todo trabajador público, ya que beneficia al crecimiento profesional referente a la Escala de Ascenso?	La Ley del Servicio Civil, no determina una estabilidad laboral, pues fue creada para evaluar constantemente al personal SERVIR, siendo que de ser necesario se cambiaría al personal, con la finalidad de que el ente estatal, tenga al mejor profesional posible. Pero por su evaluación continua, si busca el crecimiento profesional.

15	<p>Respecto al principio de equilibrio y estabilidad presupuestaria, ¿Considera que el gasto público es una problemática significativa que impide lograr la estabilidad laboral de los empleados del sector público bajo el Régimen Especial 1057-CAS?</p>	<p>El problema para la estabilidad no recae únicamente en el tema presupuestal, debido a que reducir esto a ello, sería como decir que con dinero resolvemos todo y esto es falso, debido a que lo primero es que debería existir un sinceramiento de las plazas reales que necesita la entidad, para que sean asignadas.</p> <p>En la actualidad existen entidades que tienen a tres o más profesionales realizando una misma función, debido a que se contrata como CAS a personal, pero en dichas plazas ya existe personal nombrado, entonces considero que la posible duplicidad de plazas, es lo que impide lograr la estabilidad.</p>
----	--	--



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHUQUIMBALQUE MASLUCAN BLADIMIRO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "La estabilidad laboral de los empleados del sector público bajo el Régimen Especial 1057-CAS", cuyo autor es SANDOVAL GOMEZ IRMA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 28 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHUQUIMBALQUE MASLUCAN BLADIMIRO DNI: 06232219 ORCID: 0000-0001-8515-0902	Firmado electrónicamente por: BCHUQUIMBALQUEM el 04-01-2023 18:22:50

Código documento Trilce: TRI - 0459670