



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

“Restricción de beneficios sociales en el Decreto Legislativo
N°1057- CAS a servidores públicos de la Corte Superior de
Justicia, Piura-2020”.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADA

AUTORA:

Arévalo Córdova, Milena Patricia(ORCID: 0000-0002-3194-4085)

ASESOR:

Dr. Lugo Denis, Dayron (ORCID: 0000-0003-4439-2993)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

PIURA-PERÚ

2020

DEDICATORIA

El presente estudio está dedicado a Dios por guiar mi camino, a mis padres Santos y Paula por su amor y ser la motivación para cumplir con mis objetivos, A mi hermana Mirta por ser mi gran apoyo incondicional en la realización de mis metas académicas.

AGRADECIMIENTO

Mi eterno y profundo agradecimiento a mis padres por el gran esfuerzo que hicieron para brindarme una profesión, al Dr. Dairon Lugo Denis, por ser la guía en el proceso de la presente investigación, por sus aportes académicos, su estima, dedicación y paciencia en desarrollo del curso.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipos y Diseño de Investigación.....	12
3.2. Variables y Operacionalización	12
3.3. Población y Muestra.....	13
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Métodos de Análisis de Datos	15
3.7. Aspectos Éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: Validación del instrumento de recolección de datos por expertos.....14

TABLA 2: Matriz de Operacionalización (ver anexo N°1)

TABLA 3: Cuadro de confiabilidad-Alfa De Cronbach (ver anexo N°4)

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Porcentajes del objetivo general del cuestionario dirigido a especialistas en derecho laboral del Poder Judicial de Piura.....	16
Figura 2: Porcentajes del primer objetivo específico del cuestionario dirigido a especialistas en derecho laboral del Poder Judicial de Piura.....	17
Figura 3: Porcentajes del segundo objetivo específico del cuestionario dirigido a especialistas en derecho laboral del Poder Judicial de Piura.....	18
Figura 4: Porcentajes del tercer objetivo específico del cuestionario dirigido a especialistas en derecho laboral del Poder Judicial de Piura.....	19

Resumen

La presente investigación realizó un análisis sobre la problemática que acontece todo trabajador que suscribió contrato administrativo de servicios mediante el estudio denominado “Restricción de beneficios sociales en el Decreto Legislativo 1057-CAS a servidores públicos de la Corte Superior de Justicia de Piura”, el cual tiene como objetivo general Determinar si el Decreto Legislativo N° 1057 –CAS restringe los beneficios sociales irrenunciables de los servidores públicos. El tipo de investigación es aplicada, no experimental y descriptivo transversal, la técnica empleada fue la encuesta y su instrumento el cuestionario, aplicado vía online a una población de 25 especialistas en derecho laboral de la Corte Superior de Justicia de Piura, obteniendo como principal resultado que el 96% o la mayor parte de los especialistas señalaron que el CAS restringe beneficios laborales reconocidos constitucionalmente siendo la Gratificación, Compensación por Tiempo de Servicios y Asignación familiar. Como principal conclusión se tiene que el Decreto Legislativo 1057-CAS, es un régimen especial distinto al régimen laboral 276 y 728, por su contenido normativo, disposiciones y criterios establecidos en la contratación del servidor público CAS, pero principalmente porque presenta un nivel alto de restricción de beneficios y derechos laborales reconocidos por la constitución y leyes de índole internacional, en consecuencia dicha restricción convierte al CAS en una contratación no idónea para los trabajadores por carecer de elementos que garanticen la protección y el reconocimiento de sus derechos, siendo el Estado el principal garante y responsable para proteger al trabajador.

Palabras claves: CAS, CTS, Gratificación, Asignación familiar, Igualdad.

Abstract

The present investigation carried out an analysis on the problem that occurs every worker who signed an administrative service contract through the study called "Restriction of social benefits in Legislative Decree 1057-CAS to public servants of the Superior Court of Justice of Piura", the whose general objective is to determine if Legislative Decree No. 1057 -CAS restricts the non-waivable social benefits of public servants. The type of research is applied, non-experimental and descriptive cross-sectional, the technique used was the survey and its instrument the questionnaire, applied online to a population of 25 specialists in labor law from the Superior Court of Justice of Piura, obtaining as the main result that 96% or most of the specialists indicated that the CAS restricts constitutionally recognized labor benefits being the Bonus, Compensation for Time of Service and Family Allowance. The main conclusion is that Legislative Decree 1057-CAS is a special regime different from the labor regime 276 and 728, for its normative content, provisions and criteria established in the hiring of the CAS public servant, but mainly because it presents a high level of restriction of benefits and labor rights recognized by the constitution and international laws, consequently said restriction makes the CAS a contract not suitable for workers because it lacks elements that guarantee the protection and recognition of their rights, with the State being the main guarantor and responsible for protecting the worker.

Keywords: CAS, CTS, Gratification, Family allowance, Equality.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación denominada La Restricción de Beneficios Sociales en el Decreto Legislativo N°1057- CAS a los Servidores Públicos de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2020, es un análisis al Régimen especial laboral que reglamenta la Contratación administrativa de Servicios, el cual es considerado un Régimen precario, debido a la limitación de derechos laborales reconocidos constitucionalmente: como, Gratificaciones, CTS, asignación familiar, aunado a ello el CAS es un Régimen discriminatorio en el trato salarial, en la medida que los servidores adscritos al CAS realizan las mismas funciones de los trabajadores bajo el Régimen 728 o 276, percibiendo menos beneficios sociales y una remuneración menor a diferencia de los otros Regímenes.

El Decreto Legislativo 1057, (en adelante CAS), se creó por cuestiones políticas en el año 2008, aparentemente para solucionar la problemática generada por la proliferación de las contrataciones denominadas Contrato de Servicios No Personales, en los cuales indebidamente reconocían a los trabajadores un estatus mínimo dentro del conjunto de derechos y obligaciones que reconoce nuestra legislación laboral. De tal manera que el Régimen CAS se constituyó temporalmente con la finalidad de avalar la equidad de oportunidades y profesionalismo, pero principalmente impulsar la igualdad y la aceptación de los derechos laborales, así como también de los beneficios sociales de aquellos trabajadores que se encuentran al servicio del Estado.

No obstante, en la actualidad los CAS, no cumplen con los propósitos para los cuales fueron creados, dado que el Estado por medio de este tipo de contratación laboral discrimina a sus servidores en la medida que el personal carece de elementos para garantizar la protección de sus beneficios sociales, puesto que al coexistir distintos regímenes laborales no homogéneos, da lugar a una gran diferenciación en cuanto a los beneficios laborales y el trato salarial, generando discriminación o desigualdad entre los trabajadores del sector público y aunque el Estado conoce esta situación de vulnerabilidad sigue contratando personal bajo este Régimen especial sin garantizar una adecuada regulación de más Beneficios sociales económicos a favor del trabajador, siendo que desde el año 2018 a 2020

los CAS han experimentado un alto porcentaje en el empleo público, siendo una cifra exorbitante de trabajadores bajo este Régimen laboral restrictivo.

Cabe precisar que especialistas en derecho laboral consideran que los CAS es un Régimen laboral inconstitucional porque infringe deliberadamente los derechos del trabajador, sin embargo, el Tribunal Constitucional, mediante la sentencia recaída en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC se ha determinado la constitucionalidad del contenido de los contratos CAS, lo cual es difícil entender como el Estado pretende que este dispositivo legal sea constitucional cuando evidentemente infringe leyes de índole internacional como la Organización Internacional Del Trabajo (OIT), el Tratado de San Salvador y leyes nacionales (Constitución Peruana), cuerpos legales que velan por el reconocimiento, seguridad y permanencia de todos los derechos laborales del trabajador.

Siguiendo el mismo orden de ideas, la restricción de beneficios sociales al servidor público CAS afecta lo estipulado en el artículo 24 de la referida norma legal peruana: “el trabajador goza del derecho al reintegro de una remuneración y de los beneficios sociales”. De igual manera se ven vulnerados los principios de igualdad y el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales contenidos en el Artículo 26 numeral 2 del mismo cuerpo legal.

Se formula como **problema de investigación**: ¿De qué manera el Decreto Legislativo 1057 restringe los beneficios sociales de los servidores del sector público en el Perú?

Se tiene como justificación teórica, basada en nuestra Constitución Política como principal fuente normativa laboral aplicable al Régimen Laboral Público y Privado, los principios generales del derecho del trabajo, como base para determinar que ningún tipo de contratación del Estado deba reconocer un mínimo de derechos laborales, de los ya reconocidos en la legislación laboral peruana, razón por la cual es necesario analizar la limitación de los CAS y con ello reconocer más beneficios sociales al Régimen CAS a favor de los trabajadores, con el fin de no denigrar la dignidad del servidor público.

Del mismo modo tiene justificación metodológica en la medida que se aplicó un instrumento de recolección de datos, siendo el cuestionario dirigido a los

Especialistas en derecho laboral, como Jueces laborales y Secretarios Judiciales de la Corte Superior de Justicia de Piura, con el fin de recoger su punto de vista y dar mayor sustento técnico a esta investigación, de modo que se cumplen con los objetivos establecidos en el presente estudio.

Desde la dimensión práctica, al reconocer la desigualdad o discriminación que genera la contratación CAS, la precariedad en la regulación de beneficios laborales, dio lugar a la importancia de conocer los derechos laborales y beneficios sociales a los que se tiene derecho acceder, así mismo se logró tomar mayor conocimiento sobre el Decreto Legislativo 1057 CAS y sus falencias.

Se plantea como **Objetivo General**: Determinar si el Decreto Legislativo N° 1057 –CAS restringe los beneficios sociales irrenunciables de los servidores públicos en la Corte Superior de Justicia de Piura, 2020.

Como **Objetivos Específicos**: analizar la pertinencia de inclusión de beneficios sociales al Régimen Laboral Especial CAS; analizar la necesidad de regular apropiadamente más beneficios laborales al Decreto Legislativo 1057 y analizar las implicancias de la protección constitucional respecto a los beneficios sociales en el Decreto Legislativo 1057- CAS.

Se plantea como **Hipótesis** de estudio, si el régimen CAS permite el reconocimiento de más beneficios sociales, ello será el primer paso para equiparar la igualdad de oportunidades, y de derechos laborales entre los trabajadores de distintos Regímenes del Estado, prevaleciendo la dignidad del trabajador en el marco de la constitución y de los principios laborales de igualdad e irrenunciabilidad de derechos laborales.

II. MARCO TEÓRICO

Con la finalidad de dar mayor sustento teórico a esta investigación, se ha logrado reunir algunos antecedentes de estudio, en el ámbito internacional: los autores Mendieta & Serna (2014), quienes en su trabajo de investigación titulado *Rastreo Jurisprudencial de las decisiones tomadas por el Tribunal Administrativo de Caldas respecto a las vinculaciones laborales de funcionarios bajo la modalidad de Contrato de Prestación de Servicios al departamento de Caldas durante el periodo comprendido entre el año 2012 y 2013*. Su objetivo fue realizar un seguimiento a los procesos dados en la jurisdicción de Caldas, para establecer las causas que conducen a demandar la nulidad y a la vez restablecer el derecho afectado en referida contratación. El estudio logro establecer que en una gran cantidad de situaciones la administración está usando esta modalidad contractual con el objeto de evadir obligaciones patrimoniales propias de una relación ordinaria referida a la liquidación de los beneficios laborales. La investigación fue de tipo analítica- descriptiva.

Los investigadores concluyeron que esta figura contractual es la institución principal del Derecho Público, puesto que, es un instrumento para ejecutar las actividades o planes de desarrollo social y económico establecidos por el Estado, es por ello que todo contrato celebrado por la administración debe darse en el marco de la discrecionalidad de tal modo que no se desnaturalice y menos origine la vulneración a los derechos de sus servidores.

Por su parte Rodríguez (2015), realizo un estudio sobre *La Contratación Pública en la Ley de Bases de Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios. Revisión de sus Principios*. La presente investigación señala que los Contratos Públicos son la base para el avance de las labores o funciones del Estado, por el hecho de que los Contratos Administrativos son de naturaleza pública, sin embargo, no es suficiente, en cuanto al artículo uno de su propia Ley 19886 señala que se remite tanto a las normas del derecho público como en el privado.

Según los autores Palacios, Lemos & Herrera (2017), en la investigación titulada *Análisis sobre la Contratación de Prestación de Servicios y de apoyo a la gestión*

de Secretaría de Salud Departamental del Choco como causal de procedencia de la Contratación directa vigencia 2015. Su objetivo fue, examinar la Contratación por Prestación de Servicios y su efecto en la limitación de los beneficios laborales a los profesionales en el departamento de Choco, asimismo el autor señala que este tipo de Contratación Administrativa debe ser transparente, equitativa e independiente para que el personal contratado no se vea impedido de reparar necesidades administrativas o arbitrariedades.

En el ámbito nacional se tiene los siguientes antecedentes de estudio:

Según demostró Vargas (2017), en su tesis sobre *Los Derechos Laborales y Beneficios Sociales Constitucionalmente Reconocidos, Limitados en la Contratación Administrativa de Servicios — CAS.* En la cual se explicó la problemática de los CAS al limitar los derechos y beneficios laborales, persistiendo un trato discriminatorio a los trabajadores CAS, debido a que el Estado ha establecido diferentes Regímenes Laborales que brindan más beneficios que el Régimen CAS, frente a ello el Estado se justifica con la insuficiencia de recursos económicos y la eventualidad del Régimen CAS. El tipo de investigación es aplicada y su concluyó que la falta de reconocimiento de los derechos laborales constitucionales en la modalidad CAS, atenta contra las normas de carácter Constitucional.

Como señala Soria (2018), en su investigación titulada *El Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y los Derechos Laborales en el Perú.* Desarrolló como objetivo de investigación, determinar de qué manera los CAS infringen los derechos laborales en nuestro país, dado que los trabajadores que laboran bajo esta modalidad contractual se encuentran en desventaja frente a los trabajadores pertenecientes al Régimen privado. La autora aplicó un estudio de tipo cualitativo, el principal resultado fue establecer de forma clara que el Régimen Laboral Especial 1057 transgrede los derechos de los trabajadores al no contar con la adecuada y proporcionada protección a los derechos laborales a favor del sector público. Por último, concluyó que dicho Régimen no es idóneo para suscribir este tipo de contratación debido a su naturaleza de limitar el reconocimiento de todos sus derechos a los trabajadores, el Estado no cumple

con cabalidad la protección y la adecuada regulación de este Régimen, el cual no debería existir.

Como ya lo hizo notar Céspedes (2019), en su investigación sobre la problemática de *La vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen Especial-CAS en la Corte Superior de Justicia de Lima, en el año 2017*. Su objetivo se centró en precisar el nivel de transgresión a los Derechos laborales en el CAS. La autora señala que, pese a que haya una relación laboral en los Contratos Administrativos de Servicio, resulta excesivo excluir la protección plena del derecho del trabajo, debido al trato discriminatorio por parte del Régimen CAS al reconocer menos beneficios laborales y coexistiendo con otros regímenes públicos y privados más beneficiosos para sus trabajadores. El estudio fue de tipo Aplicada y su diseño es Descriptiva, su instrumento fue la encuesta, entrevista, y su muestra 27 trabajadores de la CSJ. En base a ello su principal conclusión fue que los CAS presentan un elevado índice en la denigración de los derechos de los trabajadores, por lo cual este régimen laboral debe ser eliminado definitivamente.

En el Perú, los Contratos Administrativos de Servicios no siempre se consideraron como contratos de carácter laboral, debido a que desde sus inicios el Decreto Legislativo 1057, vigente desde el año 2008 reguló el CAS como una figura de contratación especial inherente del derecho administrativo y privativa del Estado” (artículo 3). Es decir, el CAS fue considerado un contrato meramente administrativo, deslaboralizado por imperio de la Ley. Según la información disponible por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2012) expuso que mediante el Expediente N° 00002-2010-PI/TC que contiene la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional, se estableció que “el Contrato Administrativo de Servicios es un Régimen Especial de naturaleza laboral para el ámbito público, lo cual posteriormente la ley N° 29849-Ley que fija la eliminación progresiva del CAS, cede derechos laborales y modifica diversos artículos del referido Decreto legal, vigente desde el 6 de abril del 2012, estableció al CAS como “una forma particular de contratación laboral, privativa del Estado”. A juicio de Zavala (2018) este tipo de contratos son laborales debido a que presentan las siguientes características: una prestación personal del trabajo, subordinación y remuneración, las cuales son condiciones necesarias para que el trabajo sea

protegido por el derecho laboral. Por ello, está claro que a los trabajadores CAS les corresponden los mismos derechos y beneficios laborales constitucionalmente reconocidos en distintos Regímenes laborales como Público y Privado.

Desde la posición de Tirado (2014) la contratación administrativa es “una categoría jurídica, la cual, crea, regula, modifican o extingue relaciones jurídicas patrimoniales, presentando ciertas similitudes de los contratos del régimen privado por estar sometido a la normativa del derecho público” (p. 243). En palabras de Younes (2014) y Morales (2010) definen a los CAS, como aquellos contratos que se aplican en el sector público, celebrados entre el Estado y una persona natural, teniendo por finalidad realizar las actividades relacionadas al funcionamiento del Estado, en otras palabras, la modalidad CAS es un medio por el cual se garantizaría la ecuanimidad de condiciones y principios laborales de la administración pública del Estado.

Por otro lado, como dice Fernández (2016) los Contratos Administrativos en México, son aquellos contratos celebrados entre la Administración Pública y un particular con el fin de satisfacer las necesidades públicas, este tipo de contrato se enmarca en las normas del Derecho Público, pero con cláusulas exorbitantes del Derecho Privado quedando el servidor sometido a una subordinación jurídica respecto a la administración pública.

De este modo la referida Ley 29849, modificó el artículo 2 del Decreto Legislativo. 1057 estableciendo que “el régimen CAS es aplicable en el ámbito público de toda entidad del Estado adheridas al Decreto Legislativo 276, el cual reglamenta las bases de la carrera administrativa y remuneraciones del sector público, así como también a las entidades públicas sometidas al Régi

men laboral de la actividad privada del Decreto Legislativo 728, salvo las empresas del estado”. Lo cual significa que tanto el Régimen Privado 728 y el Régimen 276, podrán contratar personal bajo la modalidad CAS, lo cual genera situaciones discriminatorias para los trabajadores.

Tal como Del Águila (2012) mencionó que la coexistencia del Régimen CAS junto a otros Regímenes Laborales más favorables aplicados a determinados trabajadores por única decisión de los contratantes, hace que los CAS sean

discriminatorios, por otro lado desde la creación de la presente Ley 29849, no ha existido una recisión paulatina del Régimen en cuestión, toda vez que en la actualidad 2020 el Estado sigue contratando trabajadores en planilla CAS, dicho en otras palabras, la Ley 29849 no elimina nada por el contrario posibilita la subsistencia indefinida de este tipo de contratación y además no reconoce otros beneficios sociales, así como tampoco garantiza la protección del empleado público frente a un despido arbitrario.

Cabe decir que según los autores Susser; Weber y Friedman, en su tema titulado *Employment and employee benefits in united states: overview (beneficios de empleo y empleados en Estados Unidos: descripción general)*. Señalaron que Los "trabajadores" tienen derecho a la protección de todos los estatutos de la ley de empleo, incluidos los relacionados con la representación sindical, las normas de salud y seguridad que rigen las operaciones del empleador, el salario mínimo y los requisitos de horas extras y protecciones contra la discriminación ilegal.

En base a lo descrito, el autor Toyama (2016) define a los beneficios sociales como "aquella atribución que obtienen un trabajador por o con ocasión del trabajo dependiente" (p. 9).

Según la autoridad nacional del Servicio Civil, (SERVIR, 2017) comenta que los empleados públicos adscritos al régimen CAS concentran un mayor nivel del empleo público en nuestro país, a dichos trabajadores solo se les reconoce los beneficios laborales establecidos en la normativa del Decreto Legislativo 1057-CAS, siendo: Una Remuneración Mínima Vital; Vacaciones remuneradas de 30 días por cada año laborado; Aguinaldo equivalente a S/ 300.00 nuevos soles otorgados en las fechas de Fiestas Patrias Y Navidad; Seguro de Salud en ESSALUD con un aporte máximo del 30% de 1 UIT; Derecho a una Afiliación al Sistema de Pensiones públicos o privados; Jornada Laboral de 8 horas diarias; Beneficio de Licencias remuneradas por maternidad, paternidad y otras establecidas en la ley laboral general; Seguridad y Salud en el Trabajo; Derecho a la Libertad Sindical y por último un Seguro Complementario por actividades que ponen en riesgo la vida y salud del trabajador

La norma ha establecido que los servidores del sector público adscritos al Decreto Legislativo 1057°, gozaran únicamente de los beneficios, derechos y obligaciones establecidos en él. Sin embargo, en este acápite se desarrollará aquellos beneficios laborales que son reconocidos legalmente en el Régimen común de la actividad Privada 728, los cuales deberían ser reconocidos al Régimen Laboral Especial CAS:

En cuanto a las **CTS**, desde el punto de vista del Equipo Navent (2019) indica que tal beneficio; funciona como un seguro de desempleo, es decir es un beneficio social para los trabajadores con la finalidad de proteger al trabajador desempleado, previniendo una eventualidad producida por la extinción de la relación laboral, de ello se puede rescatar que este beneficio laboral es primordial para todos los servidores tanto del Régimen laboral público como el privado, porque sirve para el sustento de su familia mientras no está laborando, en tal sentido el CAS, debería regular este derecho puesto que la administración pública y el trabajador celebran contratos a plazo determinado por un año fiscal, lo cual significa un término de la relación laboral, quedando el trabajador desempleado y sin ninguna medida para salvaguardar su subsistencia.

Por otro lado, las **Gratificaciones**, según los autores Hurtado y Dávila (2018) Señalan que “las gratificaciones son derechos reconocidos y aplicados solo a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada N° 728, tal beneficio social es otorgado sin perjuicio de la modalidad del contrato del trabajo y del tiempo laborado” (p.5). Siendo el monto de la gratificación equivalente a una remuneración íntegra que perciba el trabajador, siempre que este haya laborado durante todo el semestre de enero a junio y de julio a diciembre, pero si el trabajador ha laborado por un periodo menor a dicho semestre la gratificación se reducirá en proporción al tiempo trabajado, el pago de este beneficio es obligatorio en la primera quincena de los meses de julio y diciembre. Sin embargo, en el Régimen CAS, restringe dicho beneficio social y establece que sus servidores, solo tienen derecho a recibir un Aguinaldo en Fiestas Patrias y Navidad, siempre y cuando los servidores efectúen los requisitos fijados para adquirir tal beneficio y en base al monto decretado en “las leyes anuales de presupuesto del sector público”, actualmente el monto del aguinaldo que perciben

los trabajadores CAS es de S/300.00 soles, siendo un monto discriminatorio, por ello sería conveniente que los CAS regulen la gratificación otorgando a los servidores públicos una gratificación por año.

La **Asignación Familiar**, en la opinión de (Toyama, 2016. P.51) es un beneficio social reconocido a los trabajadores con la finalidad de ayudarlo con responsabilidad de la carga familiar, para contribuir en el sustento de los hijos menores y mayores de edad hasta los 24 años siempre que se encuentren estudiando una educación técnica o universitaria. El pago de dicho beneficio es equivalente al 10% de una Remuneración Mínima Vital la cual actualmente es S/.930.00, es menester precisar que el importe fijo de la asignación familiar no incrementa por razón de hijos que pueda tener el trabajador, además si en la entidad empleadora se encuentran laborando ambos padres, le corresponde a cada uno tal beneficio.

Para Podetti (1997) los principios de derecho del trabajo “son aquellas líneas directrices, ideas fundamentales del ordenamiento jurídico, las cuales inspiran el sentido de las normas laborales, configurando las relaciones de trabajo” (p.139). Siendo así que los principios en general cumplen funciones de fundamentadora, interpretativas y supletorias del sistema u ordenamiento jurídico. El autor Acuña (2018) Hace mención a los principales principios laborales: *principio de igualdad* mediante el cual se fija los mismos derechos, salarios y condiciones laborales sin ningún tipo de discriminación, *Principio tutelar o protector*, el cual establece un amparo a la parte trabajadora; *principio supremacía de la realidad*, por medio de este principio se resuelven los conflictos en los que hay una disconformidad entre lo que ocurre en la práctica y lo que está en una documentación, toda vez que prevalecerá la primera; el *principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales*, el cual esboza el impedimento jurídico de renunciar voluntariamente uno o más derechos dados o reconocidas por las normas laborales y *el principio de continuidad del vínculo laboral*, el cual persigue estabilidad de una relación laboral, entre empleador y trabajador

Citando a Neves (2009) señala que “uno de los elementos típicos de todo contrato laboral es la duración de la relación laboral”, el cual es un derecho restringido en los CAS, al poder dejar de renovarse el contrato, debido a que los CAS, “se

celebran a plazo determinado, por una duración de año fiscal y pueden ser renovados, y aunque la norma ha determinado la *prórroga automática* por los mismos términos y plazo del contrato, lo cual significa que el trabajador CAS seguirá laborando después del vencimiento de la adenda o contrato, sin embargo ello no significa la desnaturalización de la relación laboral ni convierte los CAS en un contrato a plazo indeterminado. Debe entenderse que ello no implica que el trabajador esté exento del goce de todos sus derechos laborales o deba ser excluido irrazonablemente de los mismo, de modo que el carácter de temporalidad no es suficiente para la negación de estos derechos.

La Organización de los Estados americanos (2016), suscribió El Protocolo de San Salvador, en el cual nuestro país es un parte. El referido Protocolo es una norma internacional que ha regulado en su artículo 7 las condiciones justas, equitativas y satisfactorias para el trabajador y que además los Estados deben garantizar en su legislación nacional de manera particular, una remuneración digna que asegure a los trabajadores una condición digna de subsistencia y decorosa, así como un salario equitativo por trabajo igual sin ninguna distinción, la estabilidad laboral del trabajador en sus empleos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es tipo de tipo aplicada, denominada también práctica o empírica. De acuerdo al Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC, 2018) una investigación aplica es “aquella investigación orientada a definir o analizar mediante un conocimiento científico los medios como metodologías, protocolos y tecnologías, puesto que de ellos se podrá cubrir o respaldar una necesidad reconocida y específica” (p. 4). Cabe resaltar que la investigación Aplicada y la investigación Básica se relacionan entre sí, debido a que la primera depende de los avances y efectos de la segunda, para brindar conocimiento más completo en el desarrollo de una investigación

El diseño de investigación será no experimental, según Hernández (2004) refiere que este tipo de diseño se centra principalmente en observar los fenómenos de estudio tal cual se presentan en su entorno natural, para luego analizarlos, es decir, no se realiza una manipulación deliberada de las variables de estudio, debido a que, no existen condiciones de cual los sujetos estudiados se expongan. Así mismo será descriptiva y transversal, desde el punto de vista de Hernández (2014) y Montano (2019) señalan que una investigación descriptiva busca detallar las propiedades, características y perfiles del elemento supeditado a análisis, en otras palabras se centra en recopilar información de modo independiente o conjunta de las variables estudiadas, mientras que la investigación transversal se centra en analizar cuál es el estado de una o más variables, recogándose los datos en un único momento.

3.2. Variables y operacionalización

Según Moreno (2013) las variables son las características que se van a medir, es decir, un atributo que puede darse a determinados fenómenos o sujetos de estudio, con mayor o menor grado de representación de los mismos, siendo susceptibles de medición. Por lo cual, las variables de estudio deben traducirse del nivel conceptual al nivel operativo, para ser observable y medible. Aunado a ello, para Hernández (2014) la Operacionalización de variables viene a ser proceso metodológico mediante el cual se convierten las variables de estudio,

desde lo genérico a lo particular, en suma, la operacionalización consiste en definir a las variables de forma conceptual y operacional. En la presente investigación se tiene las siguientes variables de estudio:

Variable independiente: La restricción de beneficios laborales.

variable dependiente: El Decreto Legislativo 1057- CAS.

Para mejor comprensión se ha creado una matriz de la operacionalización de variables, la cual se encuentra en Anexo-1.

3.3. Población, muestra y muestreo

La **población**, está conformada por aquellas personas que cumplen con el perfil y las características que son materia de análisis. En palabras del Carrillo (2015) la población es la totalidad o conjunto de individuos, elementos u objetos, lo cuales presentan características o condiciones en común para ser estudiadas.

Para Hernández (2014) la **muestra** es el subconjunto de la población de interés sobre la cual se desarrolla el estudio, esto quiere decir que en la mayoría de las investigaciones es imprescindible que la muestra sea representativa.

Es por ello que la presente investigación tiene como primera población a 25 especialistas concedores del derecho laboral, como Jueces laborales y secretarios judiciales, quienes trabajan en Juzgados y Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de Piura. En consecuencia, la muestra es censal, puesto que se tomó el total de la población por ser un número manejable de sujetos, estos es 25 especialistas en derecho laboral, a quienes se les aplicó el instrumento de cuestionario.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Tenorio (2020) y Corral (2015) las técnicas son las diferentes formas de obtener la información que requerimos y los instrumentos vendrían a ser aquellos mecanismos materiales que son utilizados para recopilar y juntar datos. El presente estudio aplicó la técnica de encuesta mediante el instrumento cuestionario, el cual fue dirigido a los especialistas en derecho laboral, como Jueces Laborales y Secretarios Judiciales de la Corte Superior de Justicia de Piura, (Ver anexo 2).

En cuanto a la **validez** del referido instrumento, en decir, el cuestionario, fue sometido a un análisis de validez del contenido, mediante una ficha y constancia de validación, la cual ha sido evaluada por 1 experto en la materia de derecho laboral y 2 expertos en materia de investigación metodológica, quienes calificaron y firmaron el instrumento en mención, como muestra de aprobación. (Ver anexo 3 al 5).

TABLA 1: VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Nº	DATOS DEL EXPERTO	NIVEL DE VALIDEZ
1º	Dr. Bismarck Jefferson Seminario Morante-Especialista en derecho laboral	Excelente
2º	Dr. Dayron Lugo Denis-especialista en temas de investigación metodológicas	Muy bueno
3º	Dr. Cristian Jurado Fernández- Especialista en temas de investigación metodológicas	Excelente

De igual manera, se determinó la **confiabilidad** del instrumento mediante el programa SPSS 25, haciendo uso de una muestra piloto se ingresaron las interrogantes que forman parte del cuestionario, determinando su confiabilidad según el coeficiente Alfa de Cronbach, resultó 0,881, lo cual significa un resultado valido y confiable para la investigación, (Ver anexo 6).

3.5. Procedimientos

1. se procedió a determinar la población y muestra, en la cual se aplicó el instrumento establecido en la investigación, razón por la cual se tomó en cuenta a especialistas en derecho laboral como Jueces y secretarios judiciales de la Corte Superior de Justicia de Piura.
2. en base a la información recogida y seleccionada en el presente estudio se elaboró el instrumento cuestionario, el cual consta de 11 preguntas, siendo sus respuestas sobre la escala de Likert, teniendo como opciones: si, no y tal vez. Dichos instrumentos fueron validados por expertos en investigación metodológica y derecho laboral, con el fin de ser aplicado correctamente.
3. La aplicación del instrumento se realizó en la cuarta y quinta semana del mes de septiembre de manera virtual, haciendo uso del formulario google, mediante

correo electrónico, el cual ha sido respondido por el total de la población, esto es 25 especialistas en derecho laboral de la Corte Superior de Justicia de Piura. Posteriormente las respuestas fueron sistematizadas mediante una matriz de consistencia del programa Excel 2016, codificándose cada información obtenida de cada respuesta (si, no y tal vez) un valor numérico representativo.

4. las respuestas totales contenidas en el instrumento, fueron procesadas mediante el programa estadístico SPSS en V.25, obteniendo con ello la tabla de frecuencias, para luego exportar los resultados y convertirlos en gráficos y figuras mediante el programa Excel 2016, los cuales fueron ordenados de acuerdo a los objetivos de la investigación, para realizar la interpretación y discusión de los mismos.

3.6. Método de análisis de datos

En el presente estudio la información fue procesada haciendo uso del programa de estadística SPSS versión 25, primero para determinar la confiabilidad del instrumento mediante el Alfa de Cronbach y segundo para procesar la información o respuestas obtenidas en la aplicación del instrumento “cuestionario”, es decir, el referido programa estadístico se utilizó para la selección e interpretación de información, lo cual se encuentra representado por gráficos y figuras estadísticas con su debida interpretación. Por ende, se aplicó el método de análisis Hermenéutico en la medida que esta investigación ha interpretado la información seleccionada, es mediante el método que realiza el procesamiento del cruce de información seleccionada por ser necesaria y pertinente al objeto de estudio observable en una investigación.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación, se encuentra fundada en el análisis de hechos y situaciones reales, es por ello que se ha recogido y seleccionado la información pertinente, tanto en el ámbito nacional como internacional, dicha información fue utilizada como base jurídica y metodológica, la cual ha sido correctamente citada de acuerdo a las normas APA sexta edición, de tal manera que se ha respetado los derechos de autoría y la originalidad del presente estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. El presente estudio pretende realizar un análisis a la Restricción de beneficios sociales en el Decreto Legislativo 1057 CAS a los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia de Piura, para ello se establecieron 1 objetivo general y 3 objetivos específicos mediante los cuales se logrará cumplir con la finalidad de la investigación, así mismo para la obtención de los resultados se aplicó un cuestionario dirigido a los 25 especialistas en derecho laboral de la Corte Superior de Justicia de Piura-2020. Obteniendo las siguientes respuestas:

Objetivo general, está representado en los siguientes resultados:

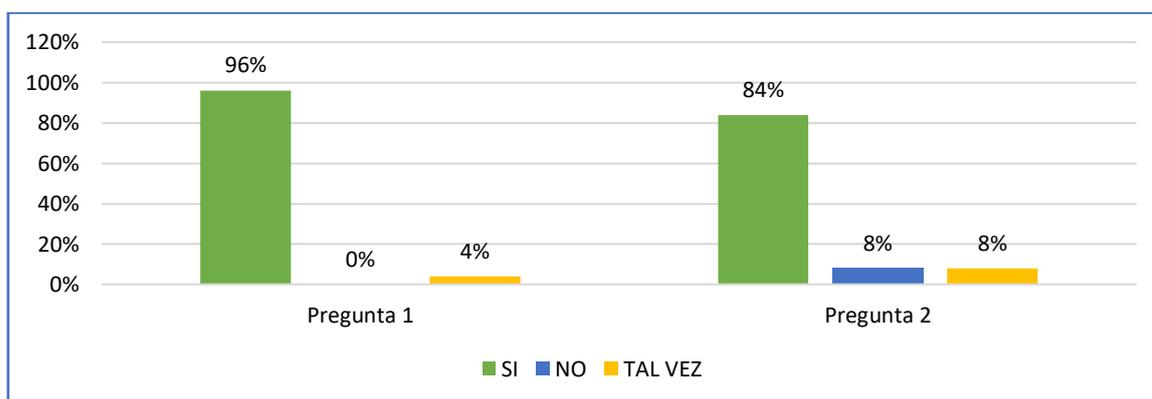


Figura 1: Determinar si el Decreto Legislativo 1057-CAS restringe los beneficios sociales irrenunciables de los servidores públicos de la CSJ de Piura.

Interpretación: el presente gráfico contiene las respuestas de la primera pregunta, respecto a 3 beneficios sociales limitados en la contratación CAS, por tanto, el 96% que equivale a 24 de los especialistas laborales encuestados, concuerdan que efectivamente el Régimen CAS restringe los beneficios sociales. Por el otro lado solo el 4% o 1 especialista laboral, señaló que tal vez el CAS restrinja beneficios en la medida que en la actualidad la norma ha regula un mínimo de derechos laborales reconocidos en la legislación laboral peruana.

-Así mismo representa las respuestas de la pregunta 2 referida a la afectación de la restricción de beneficios laborales en los CAS a los servidores públicos, por lo cual el 84% que representa 21 de 25 especialistas encuestados, manifestaron que

los CAS afectan a sus trabajadores al limitarles derechos laborales, colocándolos en una posición vulnerable, el 8% siendo 2 encuestados señalan que los CAS no afecta a los servidores públicos basándose en la Constitucionalidad del Régimen, así mismo el 8% lo cual es 2 especialistas consideran que tal vez el CAS afecte los derechos laborales de los trabajadores.

Primer objetivo específico, se tienen los siguientes resultados:

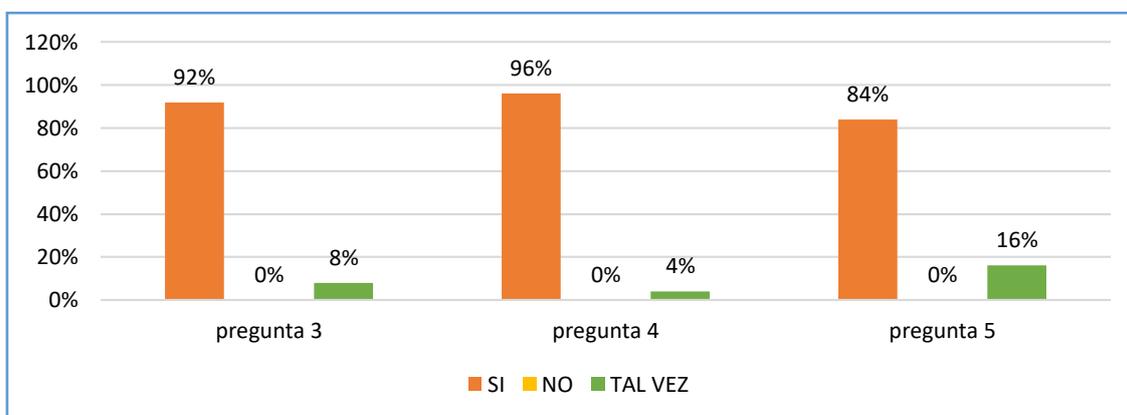


Figura 2: Analizar la pertinencia de inclusión de más beneficios sociales al Régimen especial CAS.

Interpretación: En el siguiente gráfico se observa los resultados de la interrogante 3, donde el 92% que representa 23 de 25 especialistas encuestados señalan que, Si es importante que se reconozcan más beneficios sociales a los servidores públicos CAS, mientras que el 8% equivalente a los 2 especialistas restantes, señalan que Tal vez sea primordial el reconocimiento de más beneficios sociales a los CAS.

Respecto a la cuarta interrogante, donde el 96% (24) de los especialistas encuestados Si está de acuerdo con la modificatoria del D.L 1057 CAS, en el extremo de incluir el pago de algunos beneficios sociales a favor de los trabajadores, por otro lado, el 4% siendo 1 especialista en la materia considera que Tal vez estaría de acuerdo con la modificatoria de la norma en cuestión.

De acuerdo a las respuestas de la pregunta Nª5, se tiene que el 84% (21) de los especialistas laborales si cree que la inclusión de más beneficios sociales al

Régimen CAS, ayudara a reducir la discriminación en el trato salarial desigual, tal como viene ocurriendo en la actualidad, no obstante, el 16% siendo (4) especialistas encuestados señala que tal vez la inclusión de derechos laborales contribuya a la igualdad en el trato salarial de los trabajadores que realizan mismas funciones.

El **Segundo objetivo específico**, tiene los siguientes resultados:

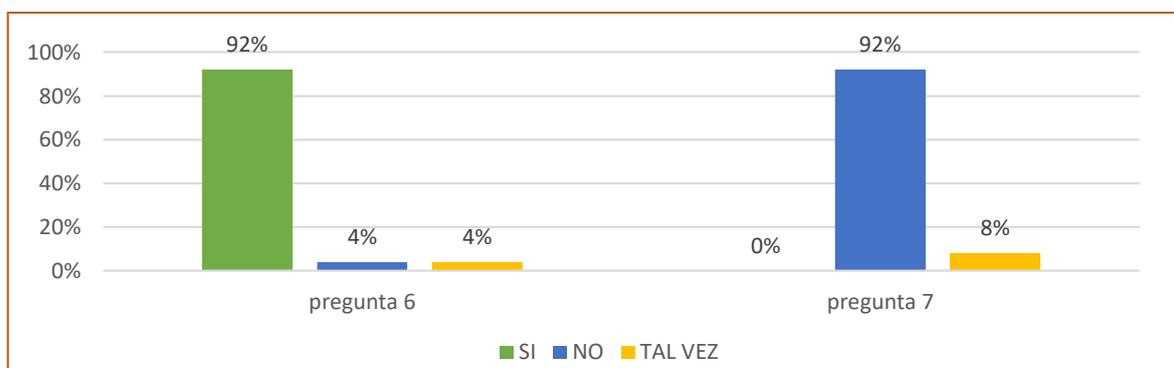


Figura 3: Analizar la necesidad de regular apropiadamente más beneficios sociales al Decreto Legislativo 1057-CAS

Interpretación: el presente grafico evidencia las respuestas de la pregunta N°6, donde el 92% (23) especialistas señalan que, Si es necesario la regulación de una Compensación por Tiempo y Servicios en el Decreto Legislativo 1057 CAS, beneficio que tiene como fin salvaguardar la subsistencia del trabajador, al término de la relación laboral, al finalizar su contrato, despedido o renuncia. Por otro lado, el 4% equivalente a un especialista considera que no es necesaria el reconocimiento de una CTS en el D.L 1057, mientras que el otro 4% es decir 1 especialista señala que Tal vez sea necesaria la inclusión del beneficio CTS en la contratación CAS.

De igual manera la referida figura contiene las respuestas del interrogante N° 7, donde el 92% que representa a 23 encuestados, señalan que el pago de aguinaldo por el monto de S/300.00 soles NO es una medida igualmente satisfactoria que una gratificación que equivale a una remuneración integra; mientras que el 8%, es decir 2 especialistas consideran que Tal vez el monto del aguinaldo sea una medida igualitaria al monto de gratificación.

El Tercer objetivo específico: representa los siguientes resultados:

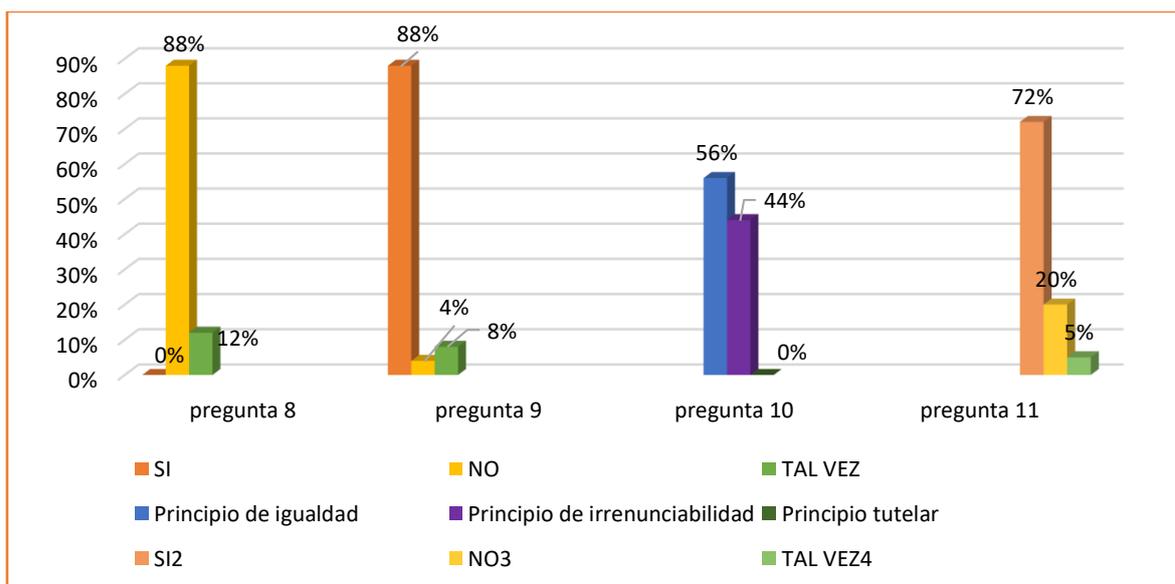


Figura 4: analizar las implicancias de la protección constitucional respecto a los beneficios laborales en el Decreto Legislativo

Interpretación: la figura anterior muestra las respuestas de la pregunta N° 8, donde el 88% siendo (22) especialistas, señalaron el estado NO cumple a cabalidad en proteger y garantizar la igualdad de los derechos laborales que están reconocidos en otros regímenes laborales, incluyendo al Decreto Legislativo 1057 CAS, por otro lado el 12% que representa a 3 especialistas, quienes consideran que Tal vez, el Estado cumpla en proteger e impulsar la igualdad de los derechos laborales de los trabajadores CAS.

-se muestran las respuestas del interrogante N° 9, donde el 88% que representa a (22) especialistas, SI considera que la restricción de beneficios laborales en la contratación CAS atenta contra los principios de carácter constitucional, por otro lado, el 4% es decir 1 especialista No considera que la limitación de derechos en los CAS configure una vulneración a los Principios Constitucionales. Por último, el 8% (2) encuestados señalan que Tal vez, dicha restricción de derechos atenta los Principios regulados en la constitución.

-Se reflejan las respuestas de la pregunta N° 10, donde el 56% equivalente a 14 especialistas, señalan que el principio de igualdad es el más afectado con la

limitación de beneficios sociales en el Régimen CAS, mientras que el 44% que representa a 11 especialistas, consideran que el principio más afectado es el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales con la restricción de derechos laborales en los CAS.

-Contiene las respuestas de la pregunta N° 11, donde el 72% siendo 18 especialistas, Si consideran que el Régimen CAS vulnera el derecho de estabilidad laboral, mientras que el 20% equivalente a 5 especialistas No consideran que se vulnere el derecho de estabilidad laboral y por último el 8% que representa 2 especialistas, señalan que tal vez los CAS vulneren el derecho a la permanencia en un puesto de trabajo.

Finalmente, con los resultados obtenidos y establecido en cada gráfico, se puede corroborar positivamente la hipótesis del presente estudio en la medida que, si el régimen CAS restringe beneficios laborales es necesario un reconocimiento de derechos a la norma en cuestión, lo cual sería un primer paso para equiparar la igualdad de oportunidades, y de derechos laborales entre los trabajadores de distintos Regímenes del Estado, prevaleciendo la dignidad del trabajador en el marco de los principios laborales de igualdad e irrenunciabilidad de derechos laborales.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación acogió como antecedente nacional el estudio referido a *“Los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos, limitados en la Contratación Administrativa de Servicios-CAS”*, desarrollada por el autor Vargas (2017), una de las técnicas empleadas en su investigación fue la entrevista, donde por medio de los entrevistados se obtuvo como resultado en uno de los ítems respecto al porque los trabajadores CAS no se les reconoce derechos y beneficios laborales reconocidos en la constitución, el 67% es decir 4 entrevistados comentaron que no se les reconoce derechos laborales debido a que la norma así lo ha establecido, el 33% restante de los entrevistados considero que no se les brinda tal reconocimiento de derechos debido a que existe diferenciación de regulación de beneficios con otros trabajadores de distintos regímenes.

Los referidos datos se relacionan con los resultados obtenidos en el presente estudio en el objetivo general establecido, el cual fue Determinar la restricción de beneficios en el Decreto Legislativo 1057-CAS, se tiene evidencias estadísticas mediante las cuales se puede afirmar que la Contratación Administrativa de Servicios restringe derechos y beneficios sociales a los trabajadores adscritos a esta modalidad, siendo que el 96% de los especialistas en derecho laboral si consideran al CAS como un Régimen restrictivo y los derechos laborales limitados son la Compensación por Tiempos de servicios , Gratificación y asignación familiar, por otro lado el 4% está parcialmente de acuerdo con dicha restricción de derechos, debido a que el cuestionado régimen solo otorga a su trabajadores mayormente beneficios sociales no remunerativos, convirtiendo esta modalidad contractual discriminatoria por no respetar los principales principios de la legislación laboral.

Aunado a ello el 84% de los especialistas manifestaron que por medio de los CAS se genera un nivel alto de afectación a los derechos laborales de los trabajadores colocándolos en una posición de

vulnerabilidad frente al Estado y a la exigencia del reconocimiento de sus derechos, el 4% restante parcialmente está de acuerdo con lo descrito en líneas anteriores y el otro el 4% no considera que el CAS afecte derechos laborales amparándose en la constitucionalidad del D.L 1057, lo cual no comparto porque aunque el Tribunal haya declarado la constitucionalidad del contenido del Régimen CAS, en la realidad existe un atropello a los derechos del trabajador y dicha vulneración se ha materializado en una norma, es decir es la misma ley (D.L 1057) quien lo origina.

En este apartado se tiene en cuenta que ambos estudios concuerdan con los resultados favorables, siendo que la totalidad de entrevistados y encuestados expresan que el CAS, limita derechos y beneficios sociales, debido a que el referido régimen ha establecido o reconocido un mínimo de derechos laborales, por lo cual resulta ser un tipo de contratación no idónea para los trabajadores, porque atenta contra su dignidad. De igual manera el presente estudio incorporó la investigación desarrollada por Soria (2018) sobre *“el Régimen CAS y los derechos laborales en el Perú”*, una de sus conclusiones más trascendentes supone que el Contrato Administrativo de Servicios es discriminatorio al regular un mínimo de derechos laborales a comparación del régimen de la actividad privada o el Régimen publico 276, situación que genera vulneración al principio de protección del trabajo.

El presente estudio se considera que se debe reconocer más beneficios sociales al régimen CAS, es así que, mediante el cuestionario aplicado, se analizó la pertinencia de inclusión de más beneficios sociales y la necesidad de regularlos apropiadamente al Decreto Legislativo 1057-CAS. Se obtuvo como resultado que el 92% de los especialistas encuestados considera importante que se reconozcan los beneficios sociales y el 8% sostiene que está parcialmente de acuerdo con dicho reconocimiento, así mismo el 96% de los mismos especialistas refieren que está de acuerdo con que se debe modificar la norma que regula los beneficios sociales de los servidores públicos CAS, en el extremo de incluir el pago de más beneficios laborales, como la Compensación por

Tiempo de Servicios por funcionar como un seguro de desempleo y como lo indico Equipo Navent (2019) la CTS tiene como fin salvaguardar la subsistencia de trabajador al término de la relación laboral en cualquiera de sus formas, razón por la cual el CAS al tener un plazo de duración determinada por un año fiscal, queda el trabajador desempleado y sin ninguna medida para salvaguardar su subsistencia económica, para sí mismo o para su familia.

Según Jara (2017) comenta que este tipo de contratación es pasible de prórroga automática, es decir que el trabajador puede seguir laborando pese a que contrato haya fenecido, tal como ha sido señalado en el IV Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral-2016. Situación que aparentemente convertiría al CAS desde un contrato a plazo determinado a uno indeterminado, sin embargo esa posibilidad ha sido descartada, así mismo el Decreto Legislativo 1057 ha establecido que la entidad empleadora puede renovar el contrato administrativo de servicios cuantas veces considere necesario, lo cual evidentemente se vulnera el principio de estabilidad laboral, razón por la cual los especialistas encuestados siendo el 92% considera necesario e importante el reconocimiento del pago de la CTS, mientras que 4% o 1 especialista no lo considera necesario, debido a que la norma regula al CAS como un contrato temporal y el otro 4% parcialmente está de acuerdo con el referido reconocimiento.

Otro punto es que se debe reconocer el pago de gratificaciones, tal como lo señala Hurtado y Dávila (2018) es un beneficio que constituye una suma de dinero adicional a la remuneración que el empleador entrega al trabajador en las fechas festivas de julio y diciembre de cada año, en el caso de la contratación CAS, no reciben gratificación sino un bono adicional denominado "Aguinaldo", en base a ello esta investigación aplico un cuestionario en el cual el resultado fue que el 92% de los especialistas consideran que el aguinaldo no es una medida igualmente satisfactoria que el monto de una gratificación, en la medida que son montos desiguales que generan discriminación entre

trabajadores de distintos regímenes y el 8% parcialmente está de acuerdo que dichos beneficios se encuentren en el mismo nivel de satisfacción, por lo cual considero necesario que los CAS regulen la gratificación otorgando a los servidores públicos una gratificación al menos una vez por año, con el fin de que los servidores públicos adscritos al CAS gocen de un mayor beneficio económico acorde a su dignidad. De acuerdo con Neves (2017), los Derechos laborales reconocidos constitucionalmente que se aplican a los trabajadores suscritos al Régimen de la actividad privada también deben reconocerse para los servidores públicos CAS, puesto que ambos tienen calidad de trabajadores por ende no pueden ser privados de sus de tales derechos.

En el mismo orden de ideas y de acuerdo al objetivo específico de analizar las implicancias de la protección constitucional respecto a los beneficios sociales en el Decreto Legislativo 1057- CAS, permite colegir que es necesario que el Estado proteja los beneficios laborales de los servidores públicos y ello va de la mano con el artículo 23 de la constitución, el mismo que señala que el trabajo es objeto prioritario de atención del Estado, es por ello que ninguna relación laboral puede restringir el ejercicio de derechos reconocidos constitucionalmente, por lo tanto el 84% de los especialistas laborales encuestados señalaron que el Estado no cumple cabalmente con proteger y garantizar la igualdad de los derechos laborales y el otro 12% considera que en cierta medida el Estado cumple con su deber de protección al trabajador y sus derechos.

Ahora bien, respecto a la limitación del pago de más beneficios sociales al Régimen CAS, según el 56% de los encuestados han afirmado que el principio más afectado es el Principio de Igualdad, referido a la equidad de derechos, oportunidades, profesionalismo sin discriminación, sin embargo el trabajador adscrito al CAS tiene un trato discriminatorio que tanto las normas nacionales como internacionales prohíben como el convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la discriminación. (Normlex, 2017). De la misma manera el 44% de los especialistas concuerdan que el principio afectado con la limitación de beneficios es el

Principio de Irrenunciabilidad de derechos laborales reconocidos por la constitución y ley, de modo que, el trabajador al firmar un Contrato Administrativo de Servicios se adhiere obligatoriamente a las normas que regulan el mínimo de beneficios laborales, es decir, el CAS reconociendo sus limitaciones le ofrece indebidamente al personal un estatus mínimo dentro del conjunto de derechos y obligaciones que reconoce la legislación laboral, renunciado el servidor público al pago de más beneficios sociales a su favor.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se concluye que el Decreto Legislativo 1057 que regula la Contratación Administrativa de Servicios, es un Régimen especial distinto al régimen laboral público 276 y al Régimen laboral de la actividad privada 728, por su contenido normativo, disposiciones y criterios establecidos en la contratación del servidor público CAS, pero principalmente se diferencia porque presenta un nivel alto de restricción de beneficios y derechos laborales reconocidos por la Constitución Peruana y leyes de índole internacional. En consecuencia, dicha restricción convierte al CAS en una contratación no idónea para los trabajadores por carecer de elementos que garanticen la protección y el reconocimiento de sus derechos, siendo el Estado el principal garante y responsable para proteger al trabajador.

Segunda: En suma por medio de los especialistas encuestados se tiene que es pertinente la inclusión de más beneficios sociales en la contratación CAS, principalmente una Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), Gratificaciones Legales y una asignación Familiar o bonificación familiar, por ser derecho constitucional del trabajador, puesto que ningún tipo de contratación puede restringir derechos laborales y reconocer al servidor público un estatus mínimo dentro del conjunto de derechos y obligaciones que regula nuestra legislación laboral.

Tercera: Se ha analizado por medio de los fundamentos doctrinales y normativos adoptados y de los especialistas laborales encuestados que es necesario regular apropiadamente el pago de más beneficios sociales en el Régimen especial CAS, como la CTS, por ser un respaldo ante las diversas formas de la extinción de la relación laboral; el pago de una Gratificación y Asignación Familiar por ser beneficios satisfactorios que generan un impacto positivo en el nivel económico, laboral y social del trabajador. La contratación CAS carece del

reconocimiento de los referidos derechos, de igual manera no cuenta con adecuados criterios objetivos, aunque tenga el presupuesto, concordancias y los procedimientos establecidos o determinados, permitiendo ello un uso inapropiado de la ley, generando exclusión a los servidores CAS de sus derechos laborales, por ende, discriminación y vulneración a los derechos.

Cuarta: En base a los fundamentos normativos y doctrinales establecidos, que el Estado no cumple a cabalidad con proteger los derechos laborales de los trabajadores adscritos al Decreto Legislativo 1057-CAS, el Gobierno ha olvidado su deber principal de velar y proteger al trabajador y sus derechos, puesto que no ha creado o establecido con el paso del tiempo mejoras para impulsar la igualdad de derechos, oportunidades y profesionalismo de los servidores CAS, si no ha creado un régimen especial en el que la igualdad se ha convertido en un derecho ineficaz para los servidores públicos debido al trato discriminatorio en el reconocimiento de derechos y beneficios laborales que no gozan a diferencia de los demás trabajadores de otros regímenes laborales ya existentes.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al Estado Peruano como principal ente social y como principal obligado a proteger al trabajador, sus derechos y a su dignidad, establecer una adecuada política laboral que respete los derechos y principios laborales, principalmente el de Igualdad e irrenunciabilidad de derechos laborales y no limitando derechos a sus trabajadores.

Segunda: Se recomienda al Tribunal Constitucional dejar de lado el argumento de afectación económica direccionada solo al Estado y reconocer los principios laborales entre ellos el de progresividad de los derechos laborales, puesto que desde la creación del CAS hasta la actualidad se ha elevado las contrataciones de trabajadores CAS, razón por la cual se debe estandarizar derechos y beneficios laborales reconocidos en la constitución y leyes internacionales para todos los servidores públicos del régimen especial laboral CAS. Aunado a ello permitir el reconocimiento de más beneficios sociales por haber reconocido al CAS como un régimen Válidamente constitucional.

Tercera: Se recomienda a modo de propuesta al Congreso de la República del Perú modificar el artículo 6 del Decreto Legislativo 1057-CAS, en el extremo de incluir progresivamente el pago de más beneficios sociales principalmente CTS, gratificación y asignación familiar, en base a una remuneración justa y equitativa, para que trabajadores CAS realicen sus funciones en igualdad de condiciones sin afectar sus derechos reconocidos constitucionalmente, en tal sentido el CAS puede ser adecuado siempre que se mejoren las condiciones laborales.

Cuarta: Se recomienda al Gobierno Estatal cumplir cabalmente con el artículo 26 de la Constitución, el cual señala que en cualquier relación laboral se debe respetar los principios laborales como la igualdad, irrenunciabilidad de los derechos ya reconocidos e interpretación favorable al trabajador (...); de igual manera cumpla de manera eficaz con el artículo 27 del mismo cuerpo legal referido a la adecuada protección contra el despido arbitrario, por ello debe establecer mejores mecanismos protectores frente al despido arbitrario para no generar inestabilidad laboral y económica a los servidores públicos, debido a que es un contrato a plazo determinado, por ello debe considerar una base de remuneración estandarizada con montos altos más el reconocimiento de otros beneficios sociales de los ya regulados, de esa forma habría una mejora positiva en la contratación CAS.

REFERENCIAS

Acuña, G. (2018). *Convencionalización de la Contratación Administrativa de Servicios* (Tesis de posgrado). En la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/12747>

Álamo, V. (2019). *Protección constitucional de las horas extras y su incidencia en el Artículo 8.7 de la Ley del Presupuesto Público* (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú.

Carrillo, F. (2015). *Población y Muestra*. Universidad Autónoma del Estado de México. Recuperado de virtual.uber.edu

Céspedes, C. (2019). *La vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen Especial de la Contratación Administrativa de Servicios- CAS en la Corte Superior de Lima Norte-2017* (Tesis de Posgrado). Universidad Nacional Federico Villareal, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3137>

Corral, Ana María (2 de marzo de 2015). ¿Qué es el análisis documental? Dokutekana [Blog]. Recuperado de <http://archivisticafacil.com/2015/03/02/que-es-el-analisis-documental/>

Decreto Legislativo que regula el Régimen Laboral Especial de la Contratación Administrativa de Servicios. Decreto Legislativo 1057. Publicado en el Diario Oficial el peruano, el 28 de junio de, 2008.

Del Aguila, V. (06, abril, 2012). Aprueban eliminación progresiva de Régimen CAS y otorgan Derechos “Ley 29849 comentada”. (Mensaje en un Blog). Recuperado de: <https://laboraperu.com/eliminan-regimen-cas-ley-29849.html/>

Equipo Navent. (11, abril, 2019). Beneficios laborales que todo trabajador debe conocer. (Mensaje en un Blog). Recuperado de <http://www.bumeran.com.pe/noticias/8-beneficios-laborales-trabajador-conocer/>

Fernández, R. (2016). *El contrato administrativo*. Universidad Autónoma de México. En la Universidad Autónoma de México (UNAM). Sexta edición. Recuperado de: <http://biblio.juridicas.unam.mx/bjv>

Hernández, S. (2004). *Metodología de la investigación*. La Habana: Felix Varela.

Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES.

Hurtado, A. y Dávila, C. (2018). Guía sobre los principales beneficios sociales. *BDO* (V1), 5. Recuperado de <https://www.bdo.com.pe/es-pe/publicaciones/outsourcing/guia-sobre-los-principales-beneficios-sociales>

Jara, B. (14 de marzo de 2017). Tratamiento de la prórroga automática en el régimen especial laboral CAS. Análisis a partir del IV Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional. LP. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/tratamiento-de-la-prorroga-automatica-en-el-regimen-laboral-especial-cas-analisis-a-partir-del-iv-pleno-jurisdiccional-supremo-en-materias-laboral-y-previsional/>

Martin Tirado, R. J. (2013). El laberinto estatal: Historia, evolución y conceptos de la contratación administrativa en el Perú. *Arbitraje PUCP*, (3), 41-77. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/arbitrajepucp/article/view/9386>

Mendieta, N, y Serna, A. (2014). *Rastreo jurisprudencial de las decisiones tomadas por el Tribunal Administrativo de Caldas respecto a las vinculaciones laborales de funcionarios bajo la modalidad de Contrato de Prestación de Servicios al Departamento de Caldas, durante el periodo comprendido entre el año 2012 y 2013* (tesis de pregrado). Universidad de Manizales, Caldas, Colombia. Obtenido:<http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/handle/6789/1848>

Morales, C. (2010). La reforma del empleo público en el Perú. *LABOREM*, (N°9), 11-451. Obtenido de <http://www.spdtss.org.pe/sites/default/files/libros/archivos>

Moreno, G. (10, agosto, 2013). Metodología de Investigación, pautas para hacer una tesis. (Mensaje en un Blog). Recuperado de <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-operacionalizacion-de-variables.html>

Montano, J. (2019). *Investigacion no experimental*. Obtenido de Liferder.com: <http://www.liferder.com/investigacion-no-experimental/amp/>

Neves, M. (2017). Principales objeciones al Contrato Administrativo de Servicios. Foro jurídico. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/download/18560/18800/>

NORMLEX (2017). C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO

Ley que establece la eliminación progresiva, otorga derechos laborales y modifica diversos artículos del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057. Ley N° 29849. Publicado en el Diario Oficial el peruano, el 06 de abril del 2012.

Ley que modifica diversos artículos de la Ley 28303, ley Marco de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica; y de la ley 28613, ley del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC). Ley N°30806. Publicada en el Diario Oficial el peruano, el 05 de julio del 2018. Recuperado de <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>

Organización de los Estados Americanos (OEA). (2016). *Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales: Protocolo De San Salvador*, Washington, D. C., 9 de marzo de 2016.

Palacios, P., Lemos, C., y Herrera, M. (2017). *Análisis sobre la contratación de prestación de servicios y de apoyo a la gestión en la secretaria de salud departamental del Choco como causal de Procedencia de la contratación directa vigencia 2015* (Tesis de posgrado). Universidad Libre Seccional Pereira, Colombia. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10901/16896>

Pimienta, J. (2011). *Metodología de la investigación*. Recuperado de <https://issuu.com/maiquim.floresm./docs/259310380-metodologia-de-la-investi>

Podetti, A. (1997). Los principios del Derecho del trabajo. En la Universidad Autónoma de México, (UNAM). Recuperado de: <http://biblio.juridicas.unam.mx/bjv>

Rodríguez, M. (2015). *En la Ley de Bases de Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de servicios. Revisión de sus principios* (Tesis de pregrado). Universidad de Chile, Santiago, Chile. Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/134753>

Soria, R. (2018). *El régimen de contratación administrativa de servicios y los Derechos Laborales en el Perú 2018* (tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31886>

SERVIR. (2012). Los regímenes laborales en el Perú. (2). Recuperado de <https://storage.servir.gob.pe/biblioteca/SERVIR%20%20EI%20servicio%20civil%20peruano%20-%20Cap2.PDF>.

SERVIR. (2017). Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios. Recuperado de <https://storage.servir.gob.pe/archivo/2017/Informe-Regimen-CAS-SERVIR-2017.pdf>

Susser, A; Weber, A; y Friedman, J. (1 de Dic de 2015). Employment and employee benefits in united states: Overview. (*beneficios de empleo y empleados en Estados Unidos: descripción general*). USA (National Federal) US Home. Recuperado de: [https://content.next.westlaw.com/Document/l2ef1284b1ed511e38578f7ccc38dcbee/View/FullText.html?contextData=\(sc.Default\)&transitionType=Default&firstPage=true&bhcp=1](https://content.next.westlaw.com/Document/l2ef1284b1ed511e38578f7ccc38dcbee/View/FullText.html?contextData=(sc.Default)&transitionType=Default&firstPage=true&bhcp=1)

Toyama, J. (2016). Remuneraciones y beneficios sociales. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Vargas, S. (2017). *Los Derechos Laborales y Beneficios sociales constitucionalmente reconocidos, limitados en la contratación administrativa de servicios- CAS* (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23424>

Zavala, Van. O. (2018). *Should the rule of law prevail over the labor legal principle? Analysis of the administrative contract of services*. VOX JURIS (36) 2, 171-201. Recupérate de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6523161.pdf>

ANEXOS

ANEXO N°1:

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos	Escala
V.I Restricción de los beneficios laborales	Toyama (como se citó en Vargas, 2017), señala que los beneficios sociales “son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente”. (P.18)	Son aquellas remuneraciones dinerarias y no dinerarias que reciben los trabajadores, más allá de su sueldo por la prestación personal de su servicio, un beneficio social reconocido por la constitución	Protección constitucional de los beneficios sociales	- respeto a los Principios del derecho laboral (principio de igualdad y el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales)	Cuestionario a especialistas en derecho laboral	Ordinal
				- igualdad en el trato salarial		
				-derecho de estabilidad laboral		
			Restricción de los beneficios sociales	- Derecho al pago de más beneficios sociales		
				- Nivel de afectación		
			Normas infra constitucionales	- Régimen laboral de la actividad privada		
-Régimen laboral público						

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos	Escala
V.D Decreto Legislativo 1057-CAS	Son aquellos contratos que se aplican en el sector público, celebrados entre el Estado y una persona natural, teniendo por finalidad realizar las actividades relacionadas al funcionamiento de la entidad o la administración pública. Younes (2014)	Según el (Artículo 3 del Decreto Legislativo 1057), establece que el contrato administrativo de servicios es aquella "modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado	Definición del Régimen Especial Laboral- CAS	Fundamentos doctrinales	Cuestionario dirigido a especialistas en derecho laboral.	Ordinal
				Fundamentos normativos		
			Inclusión de beneficios en el CAS	-pago de CTS		
				-pago de Gratificación		
				-pago de una Asignación familiar		
			Modificatoria del CAS	-Impacto positivo del CAS en el nivel laboral		
-Impacto positivo del CAS en el nivel social						

ANEXO 2.- CUESTIONARIO DIRIGIDO A ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL

OBJETIVO: analizar la opinión de Jueces laborales y Secretaros Judiciales con respecto a la restricción de beneficios sociales en la contratación administrativa de servicios.

CONSIGNA: La presente encuesta tiene como finalidad recoger el punto de vista de la “Restricción de beneficios sociales en el Decreto Legislativo N°1057-CAS a los servidores del sector público en el Perú, 2020”, desde su perspectiva como especialista laboral, resulta de gran importancia su aporte.

Datos generales del especialista laboral encuestado:

Categoría : Juez Especialista Judicial, secretario judicial

Grado Académico: Licenciado(a) Magister Doctor

Años de experiencia profesional como jurista: _____

A continuación, se plantean diferentes preguntas relacionado al trabajo de investigación que busca la inclusión de beneficios sociales en el Decreto Legislativo 1057 CAS con la finalidad de contar con un Régimen Especial Laboral idóneo para contratar el personal del sector público, sin restringir sus derechos y beneficios laborales, por ello pido a usted su colaboración en la presente encuesta y a su vez se sirva a responder las siguientes interrogantes:

1. ¿Cree usted que los beneficios sociales restringidos en la contratación administrativa de servicios es la CTS, asignación familiar y la gratificación?

___ Si

___ No

___ Tal vez

2. ¿Afecta la restricción de beneficios sociales en las normas del Decreto Legislativo 1057 CAS a los derechos laborales de los servidores del Sector Público?

___ Si

___ No

___ Tal vez

3. ¿Considera usted importante que se reconozcan más beneficios sociales a los servidores del Sector Público adscritos al Decreto Legislativo 1057 CAS?

___ Si

___ No

Tal vez

4. ¿Estaría usted de acuerdo con la modificación del Decreto Legislativo 1057 CAS en el extremo de incluir el pago de algunos beneficios sociales?

Si

No

Tal vez

5.. ¿Cree usted que regular la inclusión de algunos beneficios sociales en el Decreto Legislativo 1057 CAS, ayudara a reducir la discriminación en el trato salarial desigual, tal como viene ocurriendo en la actualidad?

Si

No

Tal vez

6. ¿Considera usted que es necesario la regulación de las CTS en el Decreto Legislativo 1057 CAS para esa forma tratar de salvaguardar la subsistencia del trabajador?

Si

No

Tal vez

7. ¿Es el pago de un aguinaldo equivalente a la suma de S/. 300 una medida igualmente satisfactoria que la gratificación?

Si

No

Tal vez

8. ¿Cree usted que el Estado cumple a cabalidad en proteger y garantizar la igualdad de los derechos laborales que están reconocidos en otros regímenes, incluyendo al decreto ley 1057 cas?

Si

No

Tal vez

9. ¿Cree usted que la restricción de beneficios laborales en la Contratación administrativa de servicios atenta Los principios de carácter constitucional?

Si

No

Tal vez

10. ¿Qué principio laboral sería el más afectado con la limitación de beneficios sociales según lo tipificado en el Decreto Legislativo 1057?

Principio de igualdad

Principio de irrenunciabilidad de derechos laborales

Principio tutelar

11- ¿Considera usted que el Régimen CAS vulnera el derecho de estabilidad laboral?

Si

No

Tal vez

Observaciones: _____

Muchas Gracias por su colaboración.

ANEXO 3.-Ficha de validez del instrumento cuestionario- DR. BISMARCK SEMINARIO MORANTE



FICHA DE VALIDACIÓN

TEMA DE TESIS: “Restricción de beneficios sociales en el Decreto Legislativo N°1057- CAS a los servidores del sector público en el Perú, 2020.”

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1.Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			X		
2.Objetividad	Esta expresado enconductas observables																	X				
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la Investigación																			X		
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus items																			X		
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				X	

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Bismarck Jefferson Seminario Morante Con DNI N°47685677 Dr. en derecho laboral. De profesión Abogado Desempeñándome actualmente como Secretario de Confianza de la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de la República ; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los Instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la Investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad				X	
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia				X	
8. Coherencia					X
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 19 de junio del 2020.

Apellidos y Nombres : Dr. Seminario Morante Bismarck Jefferson

DNI : 47685677

Especialidad : Derecho Laboral

E-mail : bismarckjeffersons@hotmail.com



FIRMA

ANEXO 4.- Ficha de validez del instrumento cuestionario – DR. DAYRON LUGO DENIS



FICHA DE VALIDACIÓN

TEMA DE TESIS: “Restricción de beneficios sociales en el Decreto Legislativo N°1057- CAS a los servidores del sector público en el Perú, 2020.”

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1.Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		X			
2.Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	X				
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			X		
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		X			
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			X		

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Dayron Lugo Denis Con Carne de extranjería N°001911323 Dr. Especializado en temas de Investigación metodológicas. De profesión Abogado Desempeñándome actualmente como docente en la Universidad Cesar Vallejo-Plura ; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la Investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Plura 28 de Junio del 2020.

Apellidos y Nombres : Dayron Lugo Denis

Carne de extranjería : 001911323

Especialidad : Investigaciones metodológicas

E-mail : dlugo@ucv.edu.pe



FIRMA

ANEXO 5.- Ficha de validez del instrumento cuestionario- Dr. Cristian Jurado Fernández



“RESTRICCIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES EN EL DECRETO LEGISLATIVO N°1057- CAS A LOS SERVIDORES DEL SECTOR PÚBLICO EN EL PERÚ, 2020”

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO: Cuestionario dirigido a Jueces y secretarios judiciales de los Juzgados y salas laborales de la Corte Superior de Justicia de Piura

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1.Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			X		Ninguna
2.Objetividad	Esta expresado enconductas observables																				X	Ninguna
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la Investigación																			X		Ninguna
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus items																				X	Ninguna
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			X		Ninguna

6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la Investigación																			X	Ninguna		
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la Investigación																				X	Ninguna	
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e Indicadores																					X	Ninguna
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la Investigación																					X	Ninguna

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

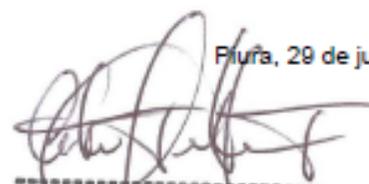
Nombre y Apellidos Cristian Jurado Fernández

DNI 17614492

Teléfono 954 978 630

E-mail: crisjufer2@gmail.com

Piura, 29 de junio del 2020



Dr. Cristian A. Jurado Fernández
CPPe. N° Reg. 1617614492

PIRMA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Cristian Augusto Jurado Fernández**; con DNI N° 17614491; Doctor en Gestión Universitaria registrado con código N° SUNEDU 17614492 de profesión **Abogado** desempeñándome actualmente como **Docente Universitario** en la **Universidad César Vallejo** filial Piura; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura, 29 de junio del 2020.

Apellidos y Nombres : Jurado Fernández Cristian Augsto

DNI : 17614492

Especialidad : Gestión Universitaria

E-mail : crisjufer2@gmail.com


.....
Dr. Cristian A. Jurado Fernández
CPPe. N° Reg. 1617614492

FIRMA

ANEXO 6.- Tablas de estadístico de fiabilidad del instrumento de recolección de datos:

- **instrumento cuestionario**

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	11