



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**El régimen de la contratación administrativa de servicios, y la
vulneración del derecho de estabilidad laboral en los
trabajadores de entidades ediles, distrito de Ayacucho-2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Bach. Bertolotto Perales, Alan (ORCID: 0000-0001-5443-7783)

ASESOR:

Mg. Urteaga Regal Carlos Alberto (ORCID:0000-0002-4065-3079)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres y hermanos, porque son mi ejemplo para poder alcanzar mis metas, también porque me enseñó a que con honestidad y perseverancia se puede llegar muy lejos.

Agradecimiento

Gracias a mi asesor, Dr. Carlos Alberto Urteaga Regal, por su tiempo, paciencia y dedicación.

A los docentes que tuve a lo largo de mi formación profesional, que uno a uno ha hecho que aprenda y valore cada conocimiento brindado.

A mis padres y hermanos por siempre estar apoyándome en todo lo que hago y dándome ánimos y fuerza.

A mi compañero y amigo, Luis Alejandro Vega Aparcana, por su motivación y conocimiento brindado.

Índice de Contenidos

Caratula

Dedicatoria **II**

Agradecimiento **III**

Índice de contenido **IV**

Índice de tablas **V**

Resumen **VI**

Abstract **VII**

I. INTRODUCCIÓN **08**

II. MARCO TEORICO **11**

III. METODOLOGIA **20**

3.1. Tipo y diseño de Investigación 20

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización 22

3.3. Escenario de estudio 22

3.4. Participantes 23

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 25

3.6. Procedimiento 25

3.7. Rigor científico 26

3.8. Método de análisis de datos 27

3.9. Aspectos éticos 27

IV. RESULTADOS Y DISCUSION **28**

V. CONCLUSIONES **37**

VI. RECOMENDACIONES **38**

REFERENCIAS **39**

ANEXOS	45
Índice de tablas	
Tabla 1. Lista de entrevistados	24
Tabla 2. Matriz de Consistencia	46
Tabla 3. Matriz de Categorización	50
Tabla 4. Validación de Instrumentos	53

Resumen

El trabajo desarrollado tiene como fin, dar a conocer y demostrar que en nuestra normatividad nacional existen vulneraciones a los derechos laborales de los trabajadores especialmente, los del Régimen del Contrato Administrativo de Servicios denominado CAS, presentándose ello en la estabilidad laboral, dicho análisis se encuentra sustentado por doctrinarios y estudiosos del derecho laboral.

Respecto a la metodología, el trabajo se orientó al tipo de estudio de enfoque cualitativo, nivel descriptivo diseño de teoría fundamentada. Para su desarrollo se contó con la participación de 06 abogados y un especialista en gestión pública, conociendo sus opiniones sobre esta problemática, aplicándose los instrumentos de recolección de información: las guías de entrevistas y fichas de análisis de fuentes documentales.

Por otra parte, se obtuvo como resultados; el determinar que, el derecho a la Estabilidad Laboral, existe una vulneración tangible a través del contrato CAS, y es necesario una clara revisión y modificación para su correcta aplicación, beneficiando a los trabajadores, que están dentro de este tipo de régimen especial.

Finalmente, se concluye, es necesario una reforma legal o en su defecto la eliminación de este régimen laboral CAS normado por el D.L. N°1057, reduciendo así, vulneraciones a los derechos laborales.

Palabras claves: Derecho Laboral, Estabilidad Laboral, Contrato CAS, Beneficios Sociales.

Abstract

The work developed, has as an end; to publicize and demonstrate that, in our national regulations, there are violations of the labor rights of workers, especially those of the Regime of the Administrative Contract of Services, called CAS, presenting this, in Labor Stability, said analysis is supported by doctrinaires and scholars of labor law.

Regarding the methodology, the work was oriented to the type of study with a qualitative approach, descriptive level; Design of grounded Theory. For its development, it had the participation of 06 lawyers, knowing their opinion on this problem, applying the instruments for collecting information: interview guides and analysis files from documentary sources.

On the other hand, it was obtained as results; to determine that, the Right to Labor Stability, there is a tangible violation through the CAS contract, and a clear revision and modification is necessary for its correct application, benefiting the workers, who are within this type of special regime.

Finally, it is concluded, a legal reform is necessary or, failing that, the elimination of this CAS labor regime regulated by the D.L. N ° 1057, thus reducing violations of labor rights.

Keywords: Labor Law, Labor Stability, CAS Contract, Social Benefits

I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática, del tema materia de investigación, se encuentra relacionado a la vulneración de derechos laborales, mediante tipos de contratos modales, los cual muchos de estas modalidades, atentan contra los derechos de los trabajadores, y esto ocurre muchas veces en país como México, Colombia y otros, donde tipo de regímenes de carácter específico o especial, logran limitar el acceso de estos trabajadores a beneficios laborales y sobre todo que no logran tener una estabilidad y seguridad jurídica a nivel laboral.

Es así que este problema en el Perú, tampoco es ajeno a su discusión y observancia por parte de los diferente operadores e instituciones jurídicas, donde a lo largo del tiempo de creación de este tipo de regímenes especiales, se ha venido afectando los derechos laborales reconocidos no solo a nivel constitucional sino también a nivel internacional, lo cual marca una tendencia de corregir o sobre todo reformular este tipo de acciones para lograr una estabilidad jurídica en toda nuestra sociedad.

Es así que tenemos los puntos de vistas doctrinarios a nivel bibliográfico y de revistas jurídicas-laborales, como Lenguaje Visual (2018), manifiesta, que en la administración pública; el Estado, precisa la contratación laboral, bajo diferentes modalidades, ubicándose dentro de las mismas los tres tipos de regímenes laborales que encontramos a lo largo de todo nuestro territorio nacional, se podrá observar, estos que son: el Régimen Laboral de la Carrera Administrativa-Decreto Legislativo N° 276, y el más antiguo que existe en la actualidad ya que es del año 1984, reglamentado el año 90; en este sistema gremial encontramos la existencia de los servidores de carrera y los servidores contratados que poseen una regulación particular. Además, está el sistema gremial de la actividad privada, reglamentado por el Decreto Legislativo 728, siendo aplicado en las empresas del Estado. Pero tenemos adicionalmente, un régimen laboral, siendo este nuevo régimen de contratación el del CAS, el cual es y será materia de análisis y discusión en el trabajo desarrollado.

La justificación teórica, se precisa en que la categoría, está sustentado en los diferentes medios de información, a nivel nacional y local, poniendo a sabiendas, toda la información relacionada, con el problema de investigación. Este problema sobre el régimen laboral de (Denominado ahora y adelante CAS), se ha observado diversos problemas en la sociedad, ya que se comprometen los derechos de carácter laboral, en los trabajadores bajo este régimen.

También; **la justificación practica** se precisa que los beneficiados por la realización del trabajo de investigación, estaría apuntando hacia la sociedad en general, ya que se estaría implementando la obligación de que todo empleador contrate bajo esta modalidad, pero con modificaciones que beneficiarían a los trabajadores y así no violar o vulnerar sus derechos laborales.

Por ello en **la justificación metodológica** se considera la realización de instrumentos de recolección de datos, ellos servirán en una futura investigación, ya que se utilizan los instrumentos, como son las entrevista y análisis documental. Que viene a ser el grupo de premisas elaboradas para ser aplicadas a nuestra población, que se estima por diversas circunstancias funcionales al trabajo de investigación. Por último, la justificación normativa se señala en general establecer una norma que proteja y genera una mayor seguridad jurídica a todos los trabajadores que se encuentran por años dentro de este tipo de régimen laboral, dando una seguridad tanto a nivel personal como también para su familia.

El objetivo general, que se postula en el presente trabajo de investigación es: Analizar de qué manera el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles, Distrito de Ayacucho 2020, siendo sus objetivos específicos son: **El primer objetivo específico** es Establecer como el Derecho de Estabilidad Laboral se vulnera en relación a la prestación de servicios de los trabajadores ediles, del distrito de Ayacucho-2020. **El segundo objetivo específico** es: Analizar como la Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles es vulnerada en razón a que el empleador no da seguridad a través del hostigamiento laboral que sufre el trabajador edil, distrito de Ayacucho-2020. **El tercer objetivo específico** es Determinar de qué manera la

Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles, es vulnerada en razón de no contar con la tutela que se dan en otros regímenes laborales tales como la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Legislativo N°728 y la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público Decreto Legislativo N°276, del distrito de Ayacucho-2020.

Los supuestos planteados en el trabajo desarrollado, son partiendo del **supuesto general**: La Estabilidad Laboral de los trabajadores de las entidades ediles, son vulnerada en razón a la prescindencia unilateral del trabajador por parte del empleador, en el contrato CAS, año 2020. Siendo su **primer supuesto específico** que: La Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles, es vulnerada, en razón a la Desnaturalización de la prestación de servicios; del distrito de Ayacucho-2020.El **segundo supuesto específico es**: La Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles es vulnerada en razón a que el empleador no ofrece seguridad en su continuidad, debido al hostigamiento laboral que sufre el trabajador edil, del distrito de Ayacucho-2020. **Y como tercer supuesto específico**: La Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles, es vulnerada en razón de no contar con la tutela que se dan en otros regímenes laborales tales como la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Legislativo N°728 y la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público Decreto Legislativo N°276; año 2020.

II. MARCO TEORICO

Este punto relevante dentro del desarrollo de una investigación, servirá como un sustento de carácter temático, con la finalidad de darle viabilidad a la información que es materia de estudio, recurriendo a diferentes referencias como los antecedentes, tesis, revistas, teorías y otros para cumplir con sus objetivos definidos.

A nivel nacional, tenemos como referencia el siguiente trabajo, realizado por Tantaruna, (2017), con la investigación: “La Vulneración de los Derechos Laborales por parte Tribunal Constitucional; en aplicación del precedente vinculante del Expediente N° 5057-2013-AA/TC-Caso Huatuco”; las conclusiones en la presente investigación, se logra observar que el Tribunal Constitucional, precisa el reconocimiento, del derecho de reponer al trabajador a su puesto de trabajo, siempre y cuando se comprobase la desnaturalización, como acción negativa dentro, del contrato de trabajo en diferentes sentencias. Ahora, teniendo como referencia, en este precedente vinculante establecido en el Expediente 5057-2013-AA/TC “Caso Huatuco”, que establece nuevos parámetros; donde el trabajador no solo tendrá que enseñar la alteración del contrato; sino, también determinar su ingreso a la carrera administrativa por medio de concurso público y abierto de méritos. Sí, únicamente se muestra la alteración del contrato de trabajo, más no los demás requisitos, el trabajador va a poder aludir el derecho de restauración, y va a tener la facultad, que, por medio de proceso abreviado, pueda establecer la compensación por despido Arbitrario.

Ahora el trabajo de Cabanillas et ál. (2020), con la tesis: “Terminación del Contrato CAS producto de la mala contratación en los trabajadores obreros como forma clara y vidente a la lesión del derecho a una estabilidad laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2020”, el cual los investigadores logran concluir que: En relación a la culminación del contrato CAS; como acto de lesión al derecho de una seguridad gremial de los trabajadores obreros en la municipalidad distrital de nuevo Chimbote 2017, el 32% de las personas que laboran, estuvieron conformes en aceptar que el equilibrio gremial de un trabajador obrero es dañado al finalizar

su contrato, en este caso un 30% estuvo de acuerdo, lo que reportará que existe un régimen de inestabilidad que lleva lamentablemente a la vulnerabilidad que tiene el trabajador, frente a su empleador al ser despedido sin una razón justificada.

De acuerdo a la investigación realizada por Espinal A, (2018), con el tema: “El Derecho a la Estabilidad Laboral; historia y problemas en nuestro derecho positivo”, lo cual la investigadora llega a la conclusión que en el Perú la estabilidad laboral como derecho fue reconocido por primera vez en la Carta Magna de 1979, mientras que con la Constitución de 1993 se ha suprimido la facultad legal de a la estabilidad laboral, demostrándose históricamente que el derecho a la estabilidad laboral siempre ha estado relacionado a situaciones o condiciones sociales y políticas como se dieron en los años setenta del siglo pasado, mientras que en la actualidad la globalización económica y el neoliberalismo económico no favorece el reconocimiento del derecho a la estabilidad laboral. Por eso este derecho dentro de los derechos laborales, poseen un contenido social que favorece a la persona humana como trabajador.

En base al decreto legislativo N° 1057, el contrato administrativo de servicios se define: como una modalidad contractual especial propia. Por otro lado, se cuenta con la investigación realizada por Llique et ál, (2015), con el trabajo denominado “La Inestabilidad Laboral en el Perú y sus Implicancias en la Psicología desde una Mirada del Psicoanálisis”; la cual llega a la siguiente conclusión: Nos refiere inestabilidad gremial, como efecto de tensión; tiene un importante efecto en la conciencia de los trabajadores, siendo estos: la carencia de ánimo, enojo, baja autoestima e incluso inseguridad. La relación de la inestabilidad laboral con el psicoanálisis, se puede mencionar que la psique del trabajador no se toma en cuenta, se da una mayor consideración a la remuneración como si fuera el único factor importante. Siendo ello así, el deber invocar principalmente a las autoridades esta realidad, con el de fomentar o el de implementar un enfoque psicológico positivo en las relaciones laborales. Por lo que se debe incrementar una mayor aplicación de la responsabilidad social, para que se tome como finalidad a la motivación y estabilidad, generando más productividad y produciendo a la larga un valor adicional a la empresa.

A nivel internacional tenemos; Rodriguez (2015), con la investigación: “La Reforma Laboral, la precarización del trabajo y el principio de estabilidad en el empleo”, el presente trabajo llego a la conclusión: El problema que sobreviene a través de estos cambios, se precisan en la parte de fondo de la norma, relacionándolo con su fin, lo cual se toma en la gran mayoría de casos como referencia principal. El derecho del trabajo, se singulariza como un derecho para desiguales, proyectándose hacia un futuro, donde las normas laborales respeten el derecho o derechos de los trabajadores. Este respeto va ir fijado a la tutela de los trabajadores, estableciéndose como fin a los principios básicos, para conseguir el equilibrio entre el trabajo y el capital, obteniendo un equilibrio y paz social en relaciones entre trabajadores y patrones.

Ahora tenemos el trabajo de Bachmann (2018), con la investigación “Estabilidad Laboral en Europa a lo Largo del Ciclo Económico”, el presente trabajo llego a la conclusión: Por historia, desde la antigüedad se ha presentado una considerable modificación, teniendo efectos en las características del empleo durante el periodo analizado en todo el viejo continente. La renuencia de la crisis en la conducta emergente del empleo temporal; genera mucho de ser homogénea en la base y pilares de la UE. Tan solo en un lapso de tiempo, se han ido reduciendo países a este bloque destacando España y observándose como la realidad social ha ido disminuyendo en abundancia los puestos laborales de carácter provisional; retornando así a la práctica de la antigüedad media. Por tanto, a través de un análisis, se precisa la correlación asertiva entre el nivel de custodia del trabajo y la antigüedad media, relacionándolo con lo visto en el análisis de Cazes y Tonin. (Oliveri, 2016). Asimismo, se establece que la defensa al derecho laboral, es un componente decisivo, a lo largo de la Época de la Recesión, debido a que existieron mayor cantidad de despidos; donde la antigüedad media trajo a colación más casos, donde las naciones con menor grado de defensa a estén derechas, se vieron perjudicados con las otras naciones que tienen leyes más precisas en la materia.

Se cuenta con la investigación realizada por Martinez (2017), con el trabajo “El Empleo Temporal Irregular en el Sector Público”, el presente trabajo llego a la

siguiente conclusión: Que se tiene la necesidad de armonizar los principios constitucionales con naturaleza legal; que regulan los sistemas de acceso laboral en el sector público ya sea de cargo funcional o laboral, estable o temporal, demostrándose que tiene sus inicios de manera incompleta e imperfecta, la aplicación de sus derechos laboral en el sistema público; en ese entender el principio de estabilidad laboral forma la esencia del derecho constitucional en el trabajador, que carece de poder cuando se actúan en la Administración Pública en complacencia al mandato constitucional en cuanto a la introducción para el desempeño laboral público.

Contando con la investigación realizada por Puntriano Rosas (2015), con el trabajo “Consecuencias Jurídicas Derivadas de la Infracción a la Estabilidad Laboral de Salida por Parte del Empleador” se tiene del trabajo la siguiente conclusión: La sola existencia de una inseguridad jurídica se relaciona con las consecuencias que pueden devenir, sobre todo ante el despido del trabajador; y no únicamente si el despido carece de causa sino además si la tiene; y a ello, se agrega muchas veces; la carencia de entendimiento de temas laborales de los jueces, para resolver los procesos de amparo mostrándose un panorama negativo en la resolución de estas controversias. Es fundamental que los magistrados de nuestros juzgados, tengan en cuenta o consideren; las consecuencias económicas derivadas de sus valoraciones, para así no generar inseguridad jurídica.

Los Fundamentos Teóricos contenidas en el trabajo a desarrollar, se inicia con la primera categoría, **Derecho de estabilidad laboral**, que de acuerdo a la publicación Gaceta Laboral (2016), el equilibrio gremial es sin lugar a dudas la garantía legal contra las posibles terminaciones contractuales, ya que la interacción gremial; busca la estabilidad del contrato de trabajo, sin que este finalice por una causa no prevista en la Ley. Ahora de acuerdo a Toyama Miyagusuku (2020) es un derecho laboral al referirse que: “busca la preservación del contrato de trabajo frente a las vicisitudes que se muestran en la interacción laboral”; en ese sentido, puede ser comprendida como aquella protección legal que se da en cuanto a un posible cese del vínculo laboral de manera unilateral. Por último, de acuerdo al profesor Carrillo C.(2001), que la estabilidad laboral, comprende en si la seguridad

del empleo, siendo el contrato de trabajo, la relación entre un trabajador y su empleador, la cual debe mantenerse en el tiempo sin que este pueda finalizar de un momento a otro sin causa o motivo alguna.

En relación a las subcategorías de la categoría 01 del derecho a la Estabilidad Laboral, tenemos: la **estabilidad laboral absoluta** de acuerdo con la Constitución Política de Colombia (Judicial, 2010), en su Artículo 53 nos menciona de manera objetiva que este tipo de derecho laboral, se encarga de limitar la conducta del empleador en la búsqueda de desvincular y retrotraer los hechos antes del despido. El Doctor Vinatea R. (2016), nos dice que la estabilidad Absoluta, es un derecho que ya está ganado por el trabajador dentro de las terminaciones del contrato laboral no prevista en la Ley, este mismo acto al ser un derecho ganado, precisa la nulidad del despido y la reposición del empleado. Tomando como referencia lo establecido en la revista jurídica la Ley citando a al doctor Valenzuela (2020), en nuestra Constitución del 1993 refiere: La estabilidad absoluta menciona que, a la finalización del contrato de trabajo, no establecida en la ley; ordena la anulación del despido y la restauración del trabajador o en su defecto, que el trabajador de forma voluntaria, opte por la indemnización.

Por ello y haciendo mención a nuestra carta magna y autores de diversas percepciones doctrinaria y jurídicas, este tipo de derecho de carácter laboral, fija el cimiento de que un trabajador genera una continuidad y relación de plazo indeterminado con su empleador, el cual a tan derecho contemplado en nuestras normas debe hacer respetar con el cumplimiento del pago de los beneficios sociales de acorde ley para el bienestar y desarrollo del trabajador y de su familia.

De acuerdo a la subcategoría 02, tenemos a la Estabilidad Laboral Relativa. (Proceso de Amparo, 2016), en el caso de nuestro país, la protección del trabajador contra los despidos recae en el T.U.O. del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral precisa una custodia, que resarce los despidos infundados. Por otro lado, el Profesor Ronny Valenzuela (2020), menciona que, ante la conclusión del contrato de trabajo no fijado por la ley, el juez ordena a que se le pague las remuneraciones devengadas, sin que el empleador esté

obligado a reponer al empleado. Se tiene de la información del Doctor Puntreano (2018), que con la vigencia de la ley N° 26513 el año 1995, y mucho antes en manera inicial se tiene el D. L. N° 728, Ley de Fomento del Empleo, contando además con él amparo como proceso; a partir del texto de 1993, el sistema de custodia en oposición al despido injustificado, fundado en las leyes laborales peruanas, pasa a privilegiar al pago de una suma dineraria como readmisión en el trabajo. Esto se conoce como la estabilidad laboral relativa.

Por último la subcategoría 03, tenemos de la Conservación del trabajador o también denominado plazo indefinido, donde un contrato posee esta característica debido a su no limite de tiempo, esto de acuerdo a lo precisado por (Carillo Gonzalez, 2015), este tipo de contrato posee una fecha de inicio, y no la de término, entendiéndose que perdura en el tiempo, hasta producirse una razón justificada que precise el despido del trabajador; también lo que refiere el Ministerio de Trabajo (Empleo M. d., 2010), precisa de acuerdo a ley: Es aquella relación laboral; que tiene fecha de inicio sin embargo no una fecha de conclusión, pues su finalización suele producirse con una razón justificada; que establezca su término, puede celebrarse en forma verbal o redactada. Por último, de acuerdo a la Revista Jurídica Virtual (PQS, 2020), manifiesta que el contrato indefinido; es un medio de conservación del trabajador por periodo indefinido: No teniendo fecha de culminación y siendo la exclusiva para esta causa de despido una falta grave.

Por ende el estado brinda la conservación del trabajador a plazo indefinido, sugiere que es cuando la relación contractual laboral entre el trabajador y su empleador se extiende de manera directa por elementos de continuidad o selección de capacidades; y por ello el trabajador al ganar este derecho de estabilidad dentro de una relación laboral, posee ya de acorde a nuestras normas generales y específicas, los beneficios laborales que estas leyes le otorga tanto para su propio bienestar como el de toda su familia.

En relación a la segunda categoría, el Contrato Administrativo de Servicio, de acuerdo al Dr. Chamane Arriola (2020), este define al contrato administrativo de servicio (denominado también CAS), siendo este un contrato de régimen laboral

especial de la administración pública. En lo particular este tipo de contrato, no siempre es considerado como un tipo de contratación de carácter laboral, siendo un contrato de tipología especial. Por su parte (Peruano, 2008), el derecho administrativo del Estado, está regulado por la presente ley; además se denota, el no encontrarse fijado a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al sistema gremial de la actividad privada, ni a otras reglas que regulan carreras administrativas especiales. Por último, de acuerdo al portal de la (SUNAT, 2019) precisa que el Contrato Administrativo de Servicios (CAS), es un tipo de contrato; que se ubica dentro de la Administración Pública; la cual permite, establecer un vínculo de una entidad pública con una persona natural, siendo esta última la que preste servicios.

Por ende, a lo antes vertido el CAS es una modalidad de contrato de carácter laboral donde en su praxis diaria se desarrolla dentro del régimen laboral estatal o público, es decir dentro de las instituciones o entidades del Estado, generando así mismo una opción de trabajo dentro del sistema público. En nuestra realidad, esta modalidad contractual ha sido de manera negativa aplicada a lo largo de su historia de creación, pues por medio de este tipo de contratación se ha visto claramente vulnerados derechos laborales, siendo uno de ellos el derecho a la estabilidad laboral, lo cual contrapone a todo lo establecido en nuestra carta magna y tratados internacionales y que necesariamente se necesita una clara readecuación de su desarrollo dentro de nuestro país.

Con respecto a la **subcategoría de la categoría 02, con respecto al derecho de igualdad** la investigación realizada por (Jonne, 2016), denominada “Análisis Jurídico del Derecho a la Igualdad en los Regímenes Laborales Especiales de Promoción del Empleo Productivo en el Perú 2016, concluye: Que la afectación a la igualdad, que se da en estos regímenes de carácter especial a nivel laboral, no es solo en base a un análisis a la estabilidad formal, siendo adoptado este criterio por el TC, sino también que ello no contiene un efecto en la igualdad material de la misma relación contractual. El Maestro Alejandro (2018), en su artículo denominado “La Constitucionalización del Principio de Igualdad de trato, donde nos refiere en su conclusión: que el fin de este artículo es precisar la relevancia de tipo constitucional,

sin prevenir las situaciones, donde los particulares y el Estado, ejerciendo las acciones positivas a fin de diferenciar a los desiguales en una relación laboral. Por otro lado, en el artículo de la jueza Mariem (2018), denominada “Principio de Igualdad y no de Discriminación: Desigualdad Salarial entre varones y mujeres los mecanismos de solución a este problema” llega a la conclusión siguiente: El principio de igualdad, sin discriminación, deviene de hechos similares, donde tienen que emplear los mismos elementos y efectos de carácter jurídico; para un beneficio igualitario entre los trabajadores.

De acuerdo a la **subcategoría 02 de la categoría 02**, sobre el **Hostigamiento Laboral**, se tiene de la investigación del Maestro De los Rios Castiblanco (2017), se tiene en la conclusión: Que en Colombia se expide la Ley 1010 el 23 de enero del 2006, para tratar de conceptualizar, y a la vez, corregir, prevenir y condenar las distintas tendencias de maltrato, trato ofensivo y agresión que atente contra la dignidad humana. Estas definiciones se hallan establecidos dentro de la casuística constitucional colombiana, siendo derechos, que el Estado tiene la obligación de velar por su respeto y siendo estos considerados a partir de la Constitución de 1991, aplicados a un Estado Social de Derecho, donde la honra humana es un principio de carácter e importancia constitucional. Por otro lado, se tiene que en la Ley (2020): Que la autoridad nacional del servicio civil (SERVIR), se refirió acerca del acoso moral dejando claro que esta figura es establecida como una infracción de carácter disciplinario. Esta falta es entendida como toda acción de hostigamiento u hostilidad, que va en contra de un servidor o un conjunto de servidores en el centro de trabajo. Se tiene también lo fijado por el Ministerio de Trabajo (2017), refiriéndose al hostigamiento o acoso sexual, es una de las acciones, que se presentan dentro de las relaciones de ámbito laboral; al ser una violación directa a derechos fundamentales; de trabajadoras y trabajadores, siendo un problema de seguridad y salud en el trabajo.

Estos factores del hostigamiento laboral, solo genera en un centro de labores, desavenencias y conflictos, como también no olvidemos la inseguridad dentro de la institución; porque no asegura el desarrollo óptimo de las funciones de los trabajadores.

Por ultimo de acuerdo a la Sub categoría 03 de la categoría 02, en relación a la **Prestación de Servicios**, el doctor (Murillo, La Prestacion de Servicios, 2019), precisa que la conceptualización de una prestación de servicios, radica en una correlación obligacional en la cual un agente, denominada prestador, se responsabiliza de generar una asistencia a favor de otra, denominada comitente (empleador), a cambio de una contraprestación por el trabajo realizado. Ahora de acuerdo al aporte de (Rodelo, 2020), manifiesta que esta acción; la realiza una persona física o jurídica, prestando un servicio intangible y autónomo a otra persona física o jurídica, a cambio de una retribución económica. Por último, también de acuerdo a la (INEAF, 2018), la prestación de servicios, se conceptúa, como toda aquella operación sujeta a tributos que, en base a la norma, no tiene la consideración de entrega, adquisición intracomunitaria o importación de bienes.

Es aquí la prestación de servicios es una condición directamente vinculada a un contrato de trabajo donde el trabajador una persona natural brinda sus capacidades y habilidades para el desarrollo de actividades dentro del margen del contrato laboral y en respeto a nuestras normas constitucionales y especiales, pero es aquí donde se da la problemática del trabajo realizado, donde muchas veces en este tipo de contrato administrativo de servicios, este elemento se ve transgredido con el abuso de horarios, tareas y acciones por parte del empleador(entidad pública), en desmedro del trabajador y el cual por consiguiente para no poder generar una inseguridad en su estabilidad laboral, tiene que acatar dichas acciones, así se aponiendo en riesgo muchas veces su integridad personal.

III. METODOLOGÍA

3.1.-Tipo y diseño de Investigación

De acuerdo a lo propuesto por la Revista Electrónica LeCompte, (1995) La investigación de enfoque cualitativa, dentro de la metodología de la investigación posee una definición, como una clase de diseños de averiguación; extrayendo apreciaciones a partir de observaciones que se establecen la forma de narraciones, notas de campo, entrevistas y otras de otro tipo; asimismo, los profesores Sherman & Webb, (1988) precisan que este tipo de investigación cualitativa, estudia sistemas que son naturales, o tomados tal y como se hallan, modificados por el investigador.

También los profesores Strauss & Corbin (1998), establecen de manera básica, la existencia tres componentes principales en el cualitativo. Se inicia con el desarrollo de los datos, que devienen de diversas fuentes, como observaciones, documentos, entrevistas, entre otros. Secuencialmente, están los pasos, donde los estudiosos tienen que usar para interpretar y acomodar los datos. Los informes escritos y verbales, son reconocidos como el tercer elemento, y suelen establecerse a través de artículos en revistas científicas, en conversaciones (por ejemplo, en congresos), o libros.

Siendo ello, la presente investigación reviste las condiciones de una investigación cualitativa, puesto que se estudió una problemática a nivel del sistema laboral, donde se pretende estudiar la inestabilidad gremial en los contratos administrativos de servicios en las entidades ediles del distrito de Ayacucho.

Para tal fin, se empleó, la recolección de los datos, aplicándose la guía de entrevista para los especialistas y operadores del derecho, sobre todo en materia laboral y procesal laboral, los cuales tuvieron como finalidad demostrar la objetividad de los supuestos jurídicos establecidos en esta investigación.

Con respecto al tipo de investigación es básica, pues en la línea de investigación de acuerdo al aporte del profesor Carruitero (2014), precisa que esta concuerda

con una orientación para comprender el fenómeno social y tiene como sustento otra indagación; siendo que, con esta base conceptual, puede precisarse la utilización de la investigación básica con motivo de que los datos conceptuales ya existían, y raíz de ellos se determinó una teoría jurídica que resolvió el problema propuesto en nuestra investigación.

El diseño de investigación, se relaciona tomando como diseño la Teoría Fundamentada, pues esta teoría, los maestros Bonilla & Lopez (2016) precisa que el diseño cuenta con un procedimiento metódico de dos planes; el método de comparación continuo y el muestreo teórico. Con el método de comparación continuo el investigador recoge, clasifica y evalúa los datos de forma simultánea, en cambio con el muestreo teórico se averiguan las propiedades o cualidades de una categoría, igualmente, se comprueban las similitudes y diferenciaciones de esas propiedades y se proponen vinculaciones entre aquellas para concebir una teoría.

La investigación está enmarcada en el diseño cualitativo de teoría fundamentada, pues las interrogantes de la investigación, se han estructurado en base a las categorías Derecho de Estabilidad Laboral y Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, buscando conceptualizarlas y definir las, a fin de determinar su relación, y con ello establecer una teoría que posibilite entender el problema y dar una respectiva solución; siendo así, se aplicó esta teoría en base a que las conclusiones que se llegó, tuvieron un fundamento objetivo en los datos recolectados y las teorías que se relación al problema de investigación.

En base al nivel de investigación es descriptiva; siendo ello, el Profesor (Niño, 2011), nos establece que es descriptivo, porque la acción es describir en forma precisa el medio entorno; donde se encuentra el objeto producto de la investigación; siendo ello, la descripción de las categorías; o en su acción, precisar cómo se relacionan entre ellos, con el objetivo, contrastando una hipótesis, ante dicha conceptualización, en la presente investigación se especificó la situación real sobre la relación de la vulneración del Derecho de Estabilidad Laboral, mediante el

régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, en el desarrollo y escenario de los procesos laborales, concluyendo con una hipótesis.

3.2. Categorías, Subcategorías y Matriz de Categorización

De acuerdo al Maestro Augusto Terán, refiere que la categoría es un elemento dentro de una investigación, que ayudara a precisar la información cualitativa, validándolo mediante un estudio de resultados de la información, a usarse en este procedimiento. Ahora también se define a la subcategoría, tal como su definición lo precisa, como; elementos que nacen de una categoría y sirve para analizar más a fondo a ella, por medio de ello posibilita detallar ciertos detalles más específicos que se relacionan de manera directa con esta. (Teran, 2020)

Es así que una investigación de naturaleza cualitativa, se encuentran las categorías como elementos o guías, pues cumplen una función similar de las variables. En esa idea, en nuestra investigación se estableció como categoría independiente el Derecho de Estabilidad Laboral, con sus subcategorías: Estabilidad Laboral Absoluta, Estabilidad Laboral Relativa y Conservación del Trabajador a plazo indefinido; y la categoría dependiente Contratación Administrativa de Servicios, Derecho a la Igualdad, Hostigamiento Laboral y Prestación de Servicios.

3.3. Escenario de Estudio

El escenario es una descripción parcial de una actitud o acción en la aplicación, dentro de en un momento específico (SEDICI, 2014). En este caso el escenario de estudio fue la entidad edil del distrito de Ayacucho, donde se suscitó esta problemática, así también estuvo establecido por el espacio físico que se llevó a cabo algunas entrevistas por que las demás entrevistas me mandaron de manera virtual debido a la situación de pandemia que estamos atravesando, es necesario mencionar que las entrevistas fueron realizadas a personas idóneas abogados especialistas en derecho laboral o a fines.

3.4. Participantes

El profesor Taylor (2011), refiere que las investigaciones de carácter cualitativa, son las que pretenden observar o determinar, donde analizar una realidad, ayudara a conocer lo que tienen que decir sus actores sociales. Por ello no indica que los informantes se seleccionen al azar, o se escojan al primero que encontremos. Porque se toman ya que representan la realidad estudiada. (Taylor, 2011)

Es así que en la presente investigación se consideró como participantes y fuentes de información de seis profesionales en Materia Laboral Edil. De los cuales cinco profesionales del Derecho y un especialista en Gestión Pública relacionados al trabajo desarrollado.

Tabla Nº 1, Lista de entrevistados: Abogados y Profesionales Laborales

NOMBRES Y APELLIDOS	GRADO ACADEMICO	PROFESION/ CARGO	INSTITUCION	AÑOS DE EXPERIENCIA
Jose Luis Vivanco Viacava	Titulado	Abogado – Asistente Legal	Municipalidad Distrital de San Juan Bautista	12 años
Irvin Delgado López	Titulado	Abogado – Asesor Legal	Municipalidad Distrital de Carmen Alto	11 años
José Carlos Cabrera Sulca	Titulado	Abogado – Asesor Legal	Derrama Magisterial	10 años
Daniel Caballero Palacios	Titulado	Abogado - Consultor	OSCE- Asesor Legal Independiente	09 años
Abel Solórzano Quispe	Titulado	Ingeniero – Asesor en Gestión Municipal	Municipalidad Distrital de Vinchos	14 años
Luis Alejandro Vega Aparcana	Titulado	Abogado - Docente	CESDE – Asesor legal Independiente	11 años
Julio Cesar Huamaccto Tanta	Titulado	Abogado – Asistente Fiscal	Ministerio Público	09 años

Fuente: Elaboración propia

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el trabajo de investigación realizado, se empleó como técnica: la entrevista. Al respecto el Prof. Fidias G. Arias, señala: **La entrevista**, es una técnica de recopilación de información, destinada en una conversación “cara a cara”, entre el entrevistador y el entrevistado, donde se habla de un tema preciso, de tal modo que el entrevistador pueda conseguir la información requerida. (Arias, 2006)

La técnica antes mencionada, se aplicó, para obtener un resultado eficaz; a los especialistas, planteándoles interrogantes más precisas, relacionadas al objetivo general y específicos, con la finalidad de arribar a un supuesto; basada en datos fidedignos. Resaltando el instrumento utilizado, para la recopilación de información en este caso la Guía de Entrevistas.

Asimismo, se aplicó la técnica de Análisis documental, la cual es una forma de investigación técnica, donde se trata de describir, simbolizando los documentos de manera sistemática y unificada, permitiendo su recuperación facilitando su recuperación. (Dulzaides I., 2004)

En tal sentido, al aplicar esta técnica se tiene por finalidad estudiar de manera minuciosa el soporte documental con respecto a la vulneración al derecho de estabilidad laboral, por el régimen de la contratación administrativa de servicios, cuya decisión radica en criterios y experiencias de los profesionales en materia laboral edil del distrito de Ayacucho. Asimismo, se empleó artículos de carácter científico.

3.6. Procedimiento

La recolección de información es necesaria y puntual, basada en el enfoque cualitativo bajo el diseño teoría fundamentada por (Glaser, 1967) donde refiriere al acercamiento del método inductivo para extraer los datos que establece el punto de partida del desarrollo de una teoría sobre un fenómeno.

De esta manera, la aplicación de los instrumentos como: la Guía de Entrevistas y Guía de Análisis Documental fueron empleados en los participantes seleccionados. Posteriormente, se analiza e instaura los fines de la investigación. Finalmente, se ordenó la información recopilada para realizar un análisis crítico de lo recibido y contrastar con todo el material teórico acopiado. Asimismo, se dividió los datos en Categorías y Subcategorías.

El derecho de estabilidad laboral está como categoría independiente y sus subcategorías: estabilidad laboral absoluta, estabilidad laboral relativa y conservación del trabajador a plazo indefinido; y la categoría dependiente contratación administrativa de servicios, derecho a la igualdad, hostigamiento laboral y prestación de servicios.

3.7. Rigor científico

El rigor científico es considerado para muchos autores como la base del trabajo científico aplicado a cada una de las fases del trabajo de investigación. Es decir, el rigor implica explorar un fenómeno lo más objetivo posible de forma sistematizada desde su planificación, análisis y evaluación.

Según el Profesor Jorge Allende (2004), indica que los resultados deben ser medibles, probados y concretos capaces de ser divulgados por la comunidad científica. Sobre todo, debe aportar al conocimiento abriendo nuevos paradigmas. (Allende, 2004)

En tal sentido, el presente estudio reúne todas las características que permitan ser considerado como una investigación con rigor científico. Porque, contribuye al entendimiento del fenómeno analizado demostrando la hipótesis a través de la validez y confiabilidad de la información obtenida.

3.8. Método de análisis de datos

Se precisa que el análisis de la exploración; es el proceso de carácter investigativo, que muchas veces se relaciona, tanto del enfoque, como del tipo de indagación, que se haya seleccionado, respecto a las metas que se hayan propuesto

La estadística, se precisa como una herramienta elemental, para el análisis de la información. Sin dejar de mencionar, precisar y seleccionar el tratamiento estadístico, teniendo en cuenta los enfoques cuantitativo o cualitativo, estableciendo así, una escala de medición de las categorías, y su relación con los supuestos y los objetivos. (Gallardo De P., 1999)

3.9. Aspectos éticos

De acuerdo al profesor de investigación N. Nigar, menciona que los aspectos éticos tienen un impacto a lo largo de todo el proceso de investigación, pues se vincula con las teorías de la investigación, y el contexto social, siendo las preguntas y el nexo entre el investigador y lo investigado (Nigar, 2020). Esta investigación respetó los lineamientos de la Universidad César Vallejo y cumplió los criterios científicos del enfoque cualitativo, los cuales fueron inspeccionados por el asesor metodológico. Asimismo, se siguió las directrices de las normas APA (American Psychological Association), y normas de derecho a la propiedad intelectual al momento de incorporar las citas y referencias bibliográficas de sus respectivos autores. Es por estos motivos que este trabajo científico obedeció a los preceptos éticos y legales.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se enuncian los resultados obtenidos tanto en la guía de entrevista como en la guía de análisis documental. En cuanto al instrumento guía de entrevista, se obtuvieron los siguientes resultados:

En relación al objetivo general: Analizar de qué manera el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral de los trabajadores de entidades ediles, Distrito de Ayacucho - 2020. Referido a su primera pregunta: ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia, considera usted que la Contratación Administrativa de Servicios, transgrede el Derecho de Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles del distrito Ayacucho-2020?

Los expertos; Cabrera (2021), Solorzano (2021), Huamaccto (2021), Vivanco (2021) Vega (2021) Delgado (2021), respondieron de manera similar, que este tipo de contrato, de acuerdo a la práctica diaria, SI, vulnera derechos laborales, manifestándose este tipo de aseveración en la disposición de las acciones de trabajo por parte de los trabajadores ediles del distrito de Ayacucho, que muchas veces, y esto se ha dado en la jurisprudencia, el desarrollo y cumplimiento de las horas laborales, las cuales muchas veces están no corresponden a lo establecido en el contrato, generándose así como claramente se vulnera un derecho reconocido no solo a nivel nacional sino también internacional. Caballero (2021), precisa que este tipo de contrato no vulnera derechos de carácter laboral, pues, desde su perspectiva o praxis diaria, es solo un contrato de carácter específico donde solo realizara actividades de acuerdo a su propia naturaleza legal.

Conforme al resultado establecido en la primera pregunta; 6 de 7 entrevistados afirman que existe mediante el desarrollo y aplicación del Contrato Administrativo de Servicio, una vulneración a los derechos laborales de los trabajadores ediles del distrito Ayacucho. Mientras que 1 de 7 entrevistados, precisa que este contrato no genera una vulneración a los derechos laborales de los trabajadores antes mencionados.

En relación a la segunda pregunta del objetivo general; ¿Qué tipo de vulneraciones de derechos laborales, se presenta en este tipo de régimen de contratación laboral? Los entrevistados Cabrera (2021) Vivanco (2021) Huamaccto (2021) Solorzano (2021) Vega (2021) Delgado (2021), especialistas entrevistados, concuerdan que el régimen CAS vulnera en cuanto al equilibrio de los trabajadores, en el aumento salarial y los derechos laborales recortados en este régimen y sobre todo en la desnaturalización de este tipo de contratos en relación a las horas laboradas, las labores encomendadas Caballero (2021) de acuerdo a su apreciación el no considera la vulneración de los derechos laborales fundamentales ya que se valoran al caso concreto y su naturaleza.

Conforme al resultado obtenido de la segunda pregunta; 5 de 7 entrevistados afirman que existen varios tipos de vulneraciones laborales de los trabajadores ediles, mientras que 1 de 7 entrevistados considera que este tipo de contrato tiene las características especiales en gozar prerrogativas exorbitantes para asegurar el cumplimiento de la finalidad pública.

Con respecto al objetivo específico 1 sobre; Establecer como el Derecho de Estabilidad Laboral se vulnera en relación a la prestación de servicios de los trabajadores ediles, del distrito de Ayacucho-2020; cuya tercera pregunta fue: ¿Para usted a través de su experiencia, debería darse un mayor control en las entidades públicas, para evitar este tipo de vulneración, mediante el abuso en la prestación de servicios por parte del trabajador?

Los siguientes profesionales entrevistados: Caballero (2021), Solorzano (2021), Vivanco (2021), Cabrera (2021), Huamaccto Vega (2021) y Delgado (2021), han logrado precisar de manera contundente que debe darse un mayor control por parte de las entidades públicas, para así evitar este tipo de acciones que logran vulnerar los derechos de los trabajadores en las entidades públicas, sobre todo que estos casos suceden en las diferentes entidades ediles.

Ahora de acuerdo a esta segunda premisa, de los 7 profesionales entrevistados, todos coinciden, de manera contundente, que es necesario la aplicación efectiva este tipo de acciones que busquen proteger a todos los trabajadores que se

encuentran dentro de este régimen laboral especial, para así hacer cumplir adecuadamente las normas laborales, pero sobre todo el respeto a los derechos de la misma rama.

Acorde a los resultados de la cuarta pregunta del objetivo específico 1; ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia, considera pertinentes mejoras legales para garantizar la estabilidad laboral en este tipo de contratación?, fundamente. Los entrevistados Cabrera (2021) Solorzano (2021) Vivanco (2021) Vega (2021) Huamaccto (2021) Delgado (2021) Caballero (2021) afirmaron que si debería haber reformas legales para tutelar las garantías laborales de los trabajadores ediles para así proteger sus derechos laborales.

Conforme al resultado de la cuarta pregunta; 7 de 7 entrevistados concuerdan con que si debe de hacerse reformas legales para la protección de los trabajadores y así evitar las vulneraciones laborales.

Con respecto al objetivo específico 2 sobre; Analizar como la Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles es vulnerada en razón a que el empleador no da seguridad a través del hostigamiento laboral que sufre el trabajador, año 2020, cuya quinto pregunta fue: ¿Cómo considera usted que el hostigamiento u hostilidad laboral afecta la estabilidad laboral del trabajador edil, del distrito de Ayacucho-2020?

De los siguientes profesionales entrevistados: Vivanco (2021), Caballero (2021), Delgado (2021), Cabrera (2021), Huamaccto (2021), Vega (2021) y Solorzano (2021); precisan de manera contundente en sus entrevistas, que la hostilidad o el hostigamiento laboral es un factor que afecta de manera directa a la estabilidad laboral de los trabajadores ediles, y esto se refleja en que el ambiente donde laboran, no reúne las condiciones equilibradas para un óptimo desarrollo y desempeño en sus funciones.

De acuerdo a esta pregunta, los 7 entrevistados, precisan de forma asertiva y clara que el hostigamiento laboral es en sí uno de los elementos que claramente

establece una falta de consideración y respeto a los derechos de los trabajadores, pues esta acción no solo merma su actitud, sino también logra afectar su rendimiento dentro de su trabajo en la institución que labora, como es en este caso la Municipalidad.

De acuerdo a los resultados de la sexta pregunta del objetivo específico 2

¿Considera usted, dentro de la praxis jurídica, que debe existir una mayor eficacia por parte de las entidades públicas, en proteger al trabajador ante el hostigamiento laboral?; los entrevistados Cabrera (2021), Huamaccto (2021), Delgado (2021), Vivanco(2021), Vega (2021), Caballero (2021) y Solorzano (2021); concuerdan sobre la existencia y esta existencia con eficacia en proteger a los trabajadores de todas las entidades públicas que contratan bajo el decreto legislativo N° 1057 y que sean organismos que cumplan con las normas laborales, que tutelan al trabajador para un mejor desempeño laboral de parte del trabajador en la institución pública.

Conforme al resultado de la sexta pregunta; 7 de 7 entrevistados concuerdan sobre la aplicación eficaz por parte de órganos de control tales como el Ministerio de trabajo, la Dirección Regional del Trabajo, entre otras la debida protección del trabajador edil y otras entidades públicas, de este modo garantizar los derechos laborales de los trabajadores públicos.

De acuerdo al objetivo específico 3 sobre; Determinar de qué manera la Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles, es vulnerada en razón de no contar con la tutela que se dan en otros regímenes laborales tales como la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Legislativo N° 728 y la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público Decreto Legislativo N° 276; del distrito de Ayacucho-2020, siendo su séptima pregunta: ¿En su opinión, usted considera que la Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles, es vulnerada en razón de no contar con la tutela que se dan en otros regímenes laborales tales como la Ley de Productividad y competitividad Laboral Decreto Legislativo N°728 y la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público Decreto Legislativo N°276?.

Los expertos; Cabrera (2021), Huamaccto (2021), Delgado (2021), Vivanco (2021), Vega (2021) y Solorzano (2021), respondieron de manera similar, que de acuerdo a la práctica diaria, si se logra vulnerar la Estabilidad Laboral, de los trabajadores de la entidad antes mencionada, y esta vulneración concurre, en razón de no contar con la tutela que se dan en otros regímenes laborales tales como los: Decreto Legislativo N°728 y el Decreto Legislativo N°276, donde estos dos últimos si poseen las garantías para proteger a sus trabajadores de acuerdo a los requisitos cumplidos dentro sus propias normas, lo cual el CAS no lo genera. Por otro lado, el profesional Caballero (2021), precisa que este tipo de contrato no vulnera derechos laborales ya que, este tipo de contrato es de carácter colaborativo, y que por tener esa naturaleza no existe una causal de vulneración de derechos laborales.

Conforme al resultado establecido en la primera pregunta; 6 de 7 entrevistados afirman que la Estabilidad Laboral como derecho de todo trabajador al poder consolidar requisitos a lo largo de su práctica, esta se ve vulnerada, razón de no contar con la tutela que se dan en otros regímenes laborales tales como lo son: Decreto Legislativo N°728 y Público Decreto Legislativo N°276, lo cual crea y genera una falta de seguridad jurídica a los trabajadores.

Se tiene los resultados de la octava pregunta del objetivo específico 3 ¿En su opinión, considera usted que son necesarias mejoras normativas sobre la estabilidad laboral en relación a este tipo de contratación?; los entrevistados Cabrera (2021), Delgado (2021), Huamaccto (2021), Vivanco (2021), Vega (2021) y Solorzano (2021), concuerdan sobre la existencia de mejoras normativas o incluso reforzar las existentes para el cuidado y normal desempeño del trabajador en su puesto laboral y por supuesto evitar la inestabilidad laboral que lleva consigo la inestabilidad institucional en las labores que desempeña el trabajador, en razón a la opinión de Caballero (2021) considera importante la seguridad jurídica a los trabajadores en cuanto a sus derechos laborales y la selección de trabajadores idóneos más que una reforma en la estabilidad laboral.

Conforme al resultado de la octava pregunta 6 de 7 entrevistados concuerdan sobre las reformas y mejoras normativas en cuanto se refiere a la estabilidad laboral en las entidades públicas o simplemente las reformas de las que ya se tiene para brindar protección al trabajador en favor al desarrollo y línea de carrera administrativa que brindan las entidades públicas. Caballero (2021) considera en su experiencia que la estabilidad laboral no debería ser el principal tema en cuanto a las mejoras normativas sino sobre la contratación de personal idóneo.

De acuerdo al análisis documental; en base al Objetivo General: Analizar de qué manera el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles, distrito Ayacucho-2020.

Del artículo de la revista jurídica Derecho & Sociedad; no precisa el tema: “Consecuencias Jurídicas Derivadas de la Infracción a la Estabilidad Laboral de Salida por parte del Empleador” (Puntriano Rosas, 2015), lo cual en dicho artículo refiere, que el derecho al equilibrio gremial o seguridad en el trabajo, pide referirnos inicialmente al principio de continuidad laboral; y esto se da debido a que el contrato de trabajo, genera dentro sus parámetros una relación laboral, la cual no solo puede agotarse mediante un tiempo determinado, sino también puede establecer una duración continua.

El artículo de Investigación de la Revista de Derecho, “Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú”, nos dice: La E.L.; es un derecho que tiene como finalidad la valoración del contrato de trabajo, siendo ello una muestra del principio de continuidad frente a las acciones que se logren exponer en una integración gremial, reduciendo su desaparición, excepto por razón prevista por ley.

El análisis de resultado en base al objetivo general, el resultado que se obtiene que ese tipo de contrato administrativo de servicio, si vulnera la estabilidad laboral, a través de la interrupción de la continuidad laboral del trabajador, lo cual muchas veces restringe la aplicación de sus derechos laborales y beneficios sociales.

Con respecto al objetivo específico 1 sobre; Establecer como el Derecho de Estabilidad Laboral se vulnera en relación a la prestación de servicios de los trabajadores ediles del distrito de Ayacucho-2020.

De acuerdo al artículo consultado sobre: Prestación de Servicios de la revista jurídica (Murillo, La Prestacion de Servicios, 2019), conceptualiza que la prestación de servicios, consiste en una relación de carácter obligacional, donde una persona, que se denomina como prestador, donde este se compromete a desarrollar una prestación a favor de otra, llamada comitente, a cambio de una contraprestación o en forma gratuita.

Tomando otra visión a partir de la perspectiva de nuestro Código Civil de 1994; la prestación de servicios de carácter físico e intelectuales que hace una persona a favor de otra. Esta definición, también se encuentra tipificada en el artículo 1764 del Código Civil (Humanos, 2014), el cual precisa: “Que se entiende por locación de servicios, al locador se impone, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por un tiempo determinado, para la realización de un trabajo definido, a cambio de una retribución pecuniaria.

Es así que a través que de acuerdo a la problemática abordada, el contrato administrativo de servicios, es un contrato que muchas veces las entidades públicas, en el extremo de la prestación de servicios, se aprovechan o no cumplen con lo que se fija en sus contratos, como ejemplo claro en los horarios de trabajo, lo cual es una clara vulneración a este tipo de derecho y también no establecen el reconocimiento de esas horas extras realizadas, atentando directamente a la estabilidad laboral del trabajador.

De acuerdo al objetivo específico 2 sobre; del artículo de la red de revistas científicas de América Latina Investigación sobre, “Acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial”, nos refiere de numerosas explicaciones referentes al acoso laboral se tiene un denominador común en cuanto a la utilización de conductas violentas que menoscaban psicológicamente al

trabajador, con un único fin de que este abandone de manera voluntaria a su labor en la institución u organización empresarial.

En cuanto a la investigación, “El Acoso Laboral desde la Perspectiva Jurisprudencial de la Corte Constitucional colombiana”, se tiene de la investigación las apreciaciones de la Corte Constitucional frente al acoso gremial en Colombia a través de su carta magna de 1991. Por lo que se busca proteger mediante la legislación el derecho al trabajo de formas dignas, y justas, el derecho a la estabilidad en la aplicabilidad de la ley, a su libre desarrollo personal, a su intimidad, a su salud física mental, y a su libertad, para ambos sectores; por cuanto a la garantía jurídica de los trabajadores por lo que en refiere el acoso laboral se instala en la practicas de los sectores públicos y privados ya que se presenta incidencias de actos ejercidos de manera psicológica que inclusive pasan a ser físicos.

De acuerdo al objetivo específico 3 sobre; Determinar de qué manera la Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles, es vulnerada en razón de no contar con la tutela que se dan en otros regímenes laborales tales como la Ley de Productividad y competitividad Laboral D.L. N°728 y la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público D.L. N°276 del distrito de Ayacucho 2020.

De acuerdo al artículo citado de la revista jurídica LP pasión por el derecho donde (Chaname Arriola, 2021), nos menciona que el Contrato Administrativo de Servicios, no siempre, fue considerado un régimen laboral especial, pues en sus inicios es considerado como un contrato propio de la administración pública, el cual desde sus inicios, todo trabajador que era contratado bajo este régimen sus derechos eran limitados y por ende muchas veces la estabilidad laboral no se encontraba asegurada. A pesar de que se logró intentar mitigar estas limitaciones con la Ley 31131, en la actualidad sigue siendo siempre un debate este régimen laboral.

Se tiene de la investigación titulada “Análisis Jurídico del Derecho a la Igualdad en los Regímenes Laborales Especiales de Promoción del Empleo Productivo en el

Perú”, en ella precisa que no es posible hacer la comparación de los regímenes especiales de promoción del empleo productivo en el Perú respecto a los regímenes comunes; puesto que estas clasificaciones son emanados constitucionalmente, haciendo la distinción en la igualdad formal e igualdad material, esta primera adoptada por el Tribunal Constitucional.

De acuerdo a lo artículos citados, sumado con los aportes de los entrevistado, se logra precisar que el contrato CAS ha ido evolucionado desde una base contractual a un tipo de régimen especial; donde a pesar de los esfuerzos el estado peruano para poder otorgar estabilidad jurídica laboral a los trabajadores que se encuentran en este tipo de régimen; no han logrado mitigar la vulneración hacia el derecho estabilidad laboral, como derecho que todo trabajador posee dentro de plazos establecidos; y en donde en este punto, es que las entidades públicas han abusado a través de este tipo de régimen, para que un trabajador sea sometido a diferentes condiciones que en vez de salvaguardar su integridad dentro de un ambiente laboral este era menoscabado. Es así que, a través de los resultados, obtenemos que se debe plantear una mejora legal y en la adecuación del respeto de los derechos laborales del trabajador en este régimen.

V. CONCLUSIONES

1. De acuerdo a todo lo realizado dentro del trabajo de investigación se concluye que en la actualidad el régimen CAS; es un régimen de carácter laboral que tiene una gran observancia en la vulneración de derechos laborales, como el de la estabilidad laboral, establecidos en nuestro objetivo general y por consiguiente se relaciona con el supuesto afirmando, que en la mayoría de los casos, esta vulneración se da de carácter o de manera unilateral por parte del empleador en este caso por parte de la entidad pública o institución del Estado.
2. La estabilidad laboral como derecho innato en los trabajadores, el Estado debe salvaguardarlos en toda su dimensionalidad, factores, elementos y características, sobre todo en la forma como se establece, esto en relación a nuestro objetivo específico uno, donde si existe en muchos de los casos una clara vulneración a la prestación de servicios, lo cual es una manera directa de atentar contra estos derechos consagrados por nuestras normas nacionales e internacionales.
3. Este régimen laboral debe alcanzar el fin supremo de estabilidad jurídica para los trabajadores en dicho régimen, no solo tutelando sus derechos, sino también los efectos que genera en favor de su tranquilidad o estabilidad; pero podemos llegar a la conclusión que este tipo de elementos no se cumplen debido a que la afectación por medio del hostigamiento, las cuales se ubica en nuestro objetivo específico 02, refiere que el hostigamiento es considerado como fuente de inestabilidad laboral, afectando de manera tanto física como psicológica, al trabajador edil.
4. Y una última conclusión, sobre el trabajo desarrollado, es que muchas veces este tipo de régimen especial, no posee el mismo tenor garantista en la prevalencia y protección de los derechos laborales de los trabajadores en entidades públicas bajo este régimen especial laboral, sino que sus propios beneficios y derechos laborales no poseen la misma protección que los demás regímenes ya existente, generando inseguridad jurídica a nivel social, la cual se encuentra en relación con lo planteado en nuestro objetivo específico 03.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los operadores del derecho a poner mayor observancia al régimen CAS, sobre todo a las entidades encargadas de proteger la no vulneración de derechos laborales, como el de la estabilidad laboral, para así establecer una seguridad jurídica en nuestro sistema nacional, generando como resultados trabajadores más productivos, pero sobre todo protegidos por las normas que los regula y ampara.
2. Se recomienda a todas las instituciones y entidades que protegen los derechos laborales en nuestro país realicen acciones conjuntas para buscar reducir el abuso y sobre todo establecer límites a acciones nocivas que atenten contra los derechos laborales de los trabajadores del régimen especial CAS, sobre todo sin vulnerar las acciones previstas en la norma general e internacional como la jornada laboral, la subordinación y la contraprestación económica.
3. Es recomendable también que los operadores del derecho, conjuntamente con las entidades públicas, logren precisar estrategias y acciones para reducir el aumento del hostigamiento laboral, ya que esta problemática muchas veces no solo afecta el desenvolvimiento del trabajador en su área laboral sino también su tranquilidad, lo cual al realizar estas acciones de seguridad este tipo de actos se erradicaría favoreciendo al desempeño laboral de sus trabajadores.
4. Mediante estudios e investigaciones de carácter jurídico, se debe resguardar progresivamente el respeto a los derechos laborales de las personas, sobre todo de los trabajadores de este tipo de régimen laboral, generando una mayor seguridad jurídica a través de normas con mayor fuerza de aplicación y con un fin más humano y social.

Referencias

- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Bases de la Investigación Cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamental*. Colombia: Universidad de Antioquia.
- Alejandro, S. R. (14 de febrero de 2018). *Pasión por el Derecho*. Obtenido de <https://lpderecho.pe>
- Allende, J. E. (2004). HACIA UN DESARROLLO DE LA CIENCIA. *REVISTA ELECTRÓNICA DE LA BIOTECNOLOGÍA*, 2.
- Apaza Vasquez, P. A. (2020). Régimen CAS: ¿Por qué debe ser eliminado? *Enfoque Derecho*, 02.
- Arias, F. G. (2006). *El Proyecto de Investigación*. Caracas: Episteme.
- Bachmann, R. (2018). ESTABILIDAD LABORAL EN UEROPA A LO LARGO DEL CICLO ECONOMICO. 559.
- Bonilla , M., & Lopez, A. (2016). *Ejemplificación del Proceso Metodologico de la Teoría Fundamentada*. *Revista cinta de moebio*.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2016000300006>.ISSN:0717-554X.
- Cabanillas et ál., C. D.-L. (2020). Terminación del contrato CAS producto de la mala contratación en los trabajadores obreros como forma de vulneración al derecho a una estabilidad laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2020. CHIMBOTE.
- Cardenas Krenz, R. (2018). Comentarios a las recientes modificaciones del Código Civil en materia de Capacidad. *Gaceta Juridica*, 102.
- Carillo Gonzalez, V. (2015). *Contratos Laborales en el Peru*. Lima: Telefonica.
- Carrillo C., M. (2001). *La Flexibilización del contenido laboral de la Constitución*. . Lima: Reforma Laboral.
- Carruitero, F. (2014). *Introducción a la metodología de la investigación jurídica-San Bernardo*. Libros Juridicos E.I. R.L.

- CCori Cardenas, José - Rado Aguilar, Irma. (2018). *Indemnización por Responsabilidad Civil Extrantractual, Respecto al Acoso Laboral en la Municipalidad Provincial de Tambopata, Perido-2017*. Puerto Maldonado: UNAMDDD.
- Cspedes Camacho, M. M. (2019). *La Vulneracion de los Derechos Laborales en el Regimen Especial de Contratacion Administrativade Servicios-CAS, en la Corte Superior de Lima Norte-2017*. Lima: UNFV.
- Chamane Arriola, J. M. (2020). Lo que debes saber sobre el régimen CAS. *Lp Derecho*, 02.
- Chaname Arriola, J. M. (2021). Loque se debe saber sobre el Regimen CAS. *Lp Pasion por el Derecho* , 10.
- De los Rios Castiblanco Juan Carlos et all, A. E.-M. (2017). EL ACOSO LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA JURISPRUDENCIAL DE LA CORTE COSNTITUCIONAL COLOMBIANA. *VOX JURIS*, 34.
- Diaz Aroco, T. (2010). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima: Grijely.
- Dulzaides I., M. E. (2004). Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso . *ACIMED*, 02.
- Empleo, M. d. (2010). *LCANCES SOBRE EL CONTENIDO BÁSICO DE LA REGULACIÓN LEGAL DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO*. Lima: SNIL.
- Empleo, M. d. (2017). *TRABAJA SIN ACOSO GUIA PRACTICA PARA LA PREVENCION Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO Y PUBLICO*. LIMA: Trivia comunicqaciones creativa EIRL.
- Espinal A, N. I. (2018). EL DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL, HISTORIA Y PROBLEMAS EN NUESTRO DERECHO POSITIVO. PASCO.
- Facundo, K. L. (2016). *Vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral en el Régimen Laboral Privado como Consecuencia de la Aplicacion del Precedente Huatuco*. Huánuco: Universidad de Huánuco.

- Gallardo De P., Y. (1999). *APRENDER A INVESTIGAR*. Santa Fe de Bogota: ARFO EDITORES LTDA.
- Glaser, B. &. (1967). *The discovery of grounded theory*. Chicago: Aldine Press.
- Humanos, M. d. (2014). *Codigo Civil de 1984*. Lima: MINJUS.
- INEAF. (2018). Concepto de Prestacion de Servicios y asimilados. *Lefebvre El Derecho*, 02.
- Infopublic. (2019). *Manual Virtual de Contrato Administrativo de Servicios*. Lima: Infopublic.
- Jimenez Romero, M. A. (2016). “*Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia Sobre Extorsión, en el Expediente N° 05193-2010-74-JR-PE-01, del Distrito Judicial de Piura – Piura, 2016*”. Lima: ULADECH.
- Jonne, P. C. (2016). *Analisis Juridico del Derecho a la Igualdad en los Regimenes Laborales Especiales de Promocion del Empleo Productivo en el Perú*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustin.
- Judicial, C. d. (2010). *Constitucion Política de Colombia*. Bogota: Enrique Low Murtra.
- Laboral, G. (2016). *Estabilidad Laboral en el Peru*. Lima: Gaceta Juridica.
- LeCompte. (1995). *Un Matrimonio conveniente: Diseño de Investigación Cualitativa y Estandares para una Evaluación de Programas*. Obtenido de <https://ojs.uv.es/index.php/RELIEVE/article/view/6322/6072>: Revista Electronica de Investigación y Evaluación Educativa.
- Ley, L. (01 de setiembre de 2020). *La Ley el Angulo Legal de la Noticia*. Obtenido de <https://laley.pe>
- Llique et ál, .. L. (20 de Noviembre de 2015). La Inestabilidad Laboral en el Perú y sus Impactos en la Psicología desde una Mirada del Psicoanálisis. *Derecho & Sociedad*. 229-245. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18836>

- Mariem, D. L. (13 de mayo de 2018). *Polemos Portal Juridico Interdisciplinario* .
Obtenido de <https://polemos.pe>
- Martinez, F. C. (2017). EL EMPLEO TEMPORAL IRREGULAR EN EL SECTOR PÚBLICO. *ANALES DE DERECHO*, 2. Obtenido de <https://revistas.um.es/analesderecho/article/view/296931/224451>
- Murillo, V. (2019). La Prestacion de Servicios. *Sinthesis Juridico Empresarial*, 03.
- Murillo, V. (2019). La Prestacion de Servicios. *R & M Consulting Firm*, 01.
- Nigar, N. (2020). *Hermeneutic phenomenological narrative enquiry: Aqualitative study design. Theory & Practice in Language Studies*. New York: DOI.
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación – Diseño y ejecución*. Bogota: De la U. Obtenido de <http://roa.ult.edu.cu/bitstream/123456789/3243/1/METODOLOGIA%20DE%20LA>
- Oliveri, M. G. (JULIO de 2016). ANTIGUEDAD EN EL EMPLEO Y ROTACIÓN LABORAL ES A MÉRICA LATINA. Obtenido de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Antig%C3%BCedad-en-el-empleo-y-rotaci%C3%B3n-laboral-en-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>
- Otiniano, J. S. (2018). *Fundamentos Juridicos para Regular el Mobbing Laboral a Efectos de Garantizar el Respeto de los Derechos labirales*. CAJAMARCA: UPAGU.
- Peruano, E. (2008). *Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios*. Lima: El Peruano.
- PQS. (2020). *¿Qué tipos de contratos laborales existen en el Perú?* Lima: PQS.
- Proceso de Amparo, EXP-02899-2016-PA/TC (Tribunal Constitucional del Peru 07 de Septiembre de 2016).
- Prudencio Espinoza, J. C. (2018). La quimera de la invalidez de los contratos «CAS puros» y los derechos vulnerados por el TC. *Lp Derecho*, 02.

- Puntreano, C. (2018). EL RETORNO A LA ESTABILIDAD LABORAL RELATIVA PARA LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA MIXTA. NOTAS A UNA RECIENTE DECISION DE LA CORTE SUPREMA. *GESTION*, 06.
- Puntriano Rosas, C. A. (2015). *Consecuencias Juridicas Derivadas de la Infraccion a la Estabilidad Laboral de Salida por Parte del Empleador*. Lima: ESAN.
- Rivera Tantaruna, A. J. (2017). *La Vulneracion de los Derechos Laborales por parte del Tribunal Constitucional en Aplicacion del Precedentes Vinculante del Expediente N° 5057-2013-AA/TC-CASO HUATUCO*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Riveros, M. A. (2017). *Analisis Juridico del Derecho a la Igualdad en los Regímenes Laborales Especiales de Promoción del Empleo Productivo en el Perú 2011-2016*. Arequipa: UNSA.
- Rodelo, Y. (2020). Prestacion de Servicios. *EASYLEX*, 05.
- Rodriguez, C. S. (2015). LA REFORMA LABORAL, LA PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO Y EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 199-200. Obtenido de <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9768/11796>
- Ronny, V. F. (2020). La estabilidad laboral en las constituciones de 1979 y 1993. *La Ley*, 05.
- SEDICI. (2014). *Herramienta para Implementar LEL y escenarios*. Buenos Aires: UNLP.
- Sherman, R., & Webb, R. (1988). *Qualitative Research in educación: A focus*. En *Sherman RR y Web Rb*. New Yorck : The Falmer Preess.
- SUNAT. (27 de Febrero de 2019). <https://www.rankia.pe/blog/sunat-impuestos/4183835-que-cas-peru>. Obtenido de <https://www.rankia.pe/blog/sunat-impuestos/4183835-que-cas-peru>: <https://www.rankia.pe>

Tantaruna, A. J. (2017). "LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES POR PARTE DE TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EN APLICACIÓN DEL PRECEDENTE, VINCULANTE DEL EXPEDIENTE N° 5057- 2013-AA-TC-CASO HUATUCO". 17. PERÚ. Obtenido de <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1122/TESIS-%20Angie%20Rivera.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

TANTARUNA, A. S. (2017). "LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS POR PARTE TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EN APLICACION DEL PRECEDENTE VINCULANTE DEL EXPEDIENTE N° 5057-2013-AA-TC-CASO HUATUCO. LIMA.

Taylor, S. (2011). *Introduccion a los metodos cualitativos de investigacion*. Santiago de Chile: Paidos.

Teran, A. (03 de Enero de 2020). <https://online-tesis.com/como-hacer-la-categorizacion-de-la-informacion-en-una-investigacion/>. Obtenido de <https://online-tesis.com/como-hacer-la-categorizacion-de-la-informacion-en-una-investigacion/>: <https://online-tesis.com>

Toyama Miyagusuku, J. (2016). Estabilidad Laboral. *Laboral*, 03.

Toyama Miyagusuku, J. (2020). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú: Un enfoque teórico – práctico*. Lima: Gaceta Juridica.

Uvidia, B. R. (2017). *Reforma Unificadora de los Regimenes Laborales del sector público con el objeto de satisfacer los principios de mérito y de acceso a la funcion pública en condiciones de igualdad, bajo la luz de la Ley del Servicio Civil*. Lima: PUCP.

Valenzuela F., R. (2020). La Estabilidad Laboral en las Constituciones de 1979 y 1993. *La Ley*, 05.

Vinatea R., L. (2016). Estabilidad Laboral. *Guía Laboral*, 12.

ANEXO 1

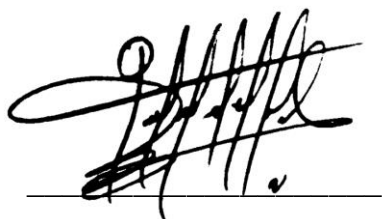
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR

Yo, ALAN BERTOLOTTO PERALES, alumno de la Facultad de Derecho y Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo Lima-Norte, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación/Tesis titulado ““El Régimen de la Contratación Administrativa De Servicios, Y La Vulneración Del Derecho De Estabilidad Laboral en los Trabajadores De Entidades Ediles, Distrito De Ayacucho -2020”, son:

1. De mi autoría.
2. El presente Trabajo de Investigación/Tesis no ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
3. Trabajo de Investigación/Tesis no ha sido publicado ni presentado anteriormente.
4. Los resultados presentados en el presente Trabajo de Investigación/Tesis son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde 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.

15 de abril del 2021



Bertolotto Perales, Alan

Apellidos y nombres del autor

DNI: 7138646

ANEXO 2

TABLA 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: <u>EL RÉGIMEN DE LA CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS, Y LA VULNERACIÓN DEL DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE ENTIDADES EDILES, DISTRITO DE AYACUCHO-2020</u>				
Problemas	Objetivos	Supuestos	Categorías	Metodología
Problema General	Objetivo General	Supuesto General	Categoría 01	Enfoque:
¿De qué manera el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral de los trabajadores de entidades ediles, distrito Ayacucho-2020?	Analizar de qué manera el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral de los trabajadores de entidades ediles, distrito Ayacucho 2020.	La Estabilidad Laboral de los trabajadores de las entidades ediles, son vulnerada en razón a la prescindencia unilateral del trabajador por parte del empleador, en el contrato CAS, año 2020.	El Derecho a la Estabilidad Laboral Sub Categorías <ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad Laboral Absoluta • Estabilidad Laboral Relativa 	Tipo de Investigación Cualitativo Básica Nivel de Investigación Descriptivo

			<ul style="list-style-type: none"> • Conservación del trabajador a plazo indefinido. 	<p>Correlacional</p> <p>Diseño</p>
Problema Específicos	Objetivos Específicos	Supuesto Específico	Categoría 02	Teoría Fundamentada
<p>1. ¿Cómo el Derecho de Estabilidad Laboral, se vulnera en razón a la prestación de servicios, de los trabajadores ediles, del distrito de Ayacucho 2020?</p> <p>2. ¿Cómo la Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles es vulnerada en razón a que el empleador no da</p>	<p>1. Establecer como el Derecho de Estabilidad Laboral se vulnera en relación a la prestación de servicios de los trabajadores ediles, del distrito de Ayacucho-2020.</p> <p>2. Analizar como la Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles es vulnerada</p>	<p>1. La Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles, es vulnerada, en razón a la Desnaturalización de la prestación de servicios; del distrito de Ayacucho-2020.</p> <p>2. La Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles es vulnerada en razón a que el empleador no ofrece</p>	<p>Contrato Administrativo de Servicios</p> <p>Sub Categorías</p> <ul style="list-style-type: none"> • Derecho a la igualdad • Hostigamiento Laboral • Prestación de servicios 	<p>Participantes</p> <p>Los Participantes de la investigación fueron 06 abogados en materia laboral.</p> <p>Técnicas de Recolección de Datos</p> <p>Entrevista – Análisis Documental</p> <p>Instrumentos de Recolección de Datos</p>

<p>seguridad a través del hostigamiento laboral que sufre el trabajador edil, distrito de Ayacucho-2020?</p> <p>3. ¿De qué manera la Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles, es vulnerada en razón de no contar con la tutela que se dan en otros regímenes laborales tales como la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Legislativo N°728 y la Ley de Bases de la</p>	<p>en razón a que el empleador no da seguridad a través del hostigamiento laboral que sufre el trabajador edil, distrito de Ayacucho-2020.</p> <p>3. Determinar de qué manera la Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles, es vulnerada en razón de no contar con la tutela que se dan en otros regímenes laborales tales como la Ley de Productividad y</p>	<p>seguridad en su continuidad, debido al hostigamiento laboral que sufre el trabajador edil, del distrito de Ayacucho-2020.</p> <p>3. La Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles, es vulnerada en razón de no contar con la tutela que se dan en otros regímenes laborales tales como la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Legislativo N°728 y</p>		<p>Guía de Entrevista- Guía de Análisis Documental</p>
---	--	--	--	--

<p>Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público Decreto Legislativo N°276; año 2020?</p>	<p>Competitividad Laboral Decreto Legislativo N°728 y la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público Decreto Legislativo N°276, del distrito de Ayacucho-2020</p>	<p>la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público Decreto Legislativo N°276; año 2020.</p>		
--	---	--	--	--

Anexo 3

Matriz de Categorización

Categorías	Problema de Investigación	Objetivos de la Investigación	Subcategorías
Derecho de Estabilidad Laboral	Problema General ¿De qué manera el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral de los trabajadores de entidades ediles, distrito Ayacucho-2020?	Objetivos General Analizar de qué manera el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral de los trabajadores de entidades ediles, distrito Ayacucho 2020.	Estabilidad Absoluta
			Estabilidad Relativa
			Conservación del trabajador a indefinido
Contrato Administrativo de Servicios	Problemas Específicos 1. ¿Cómo el Derecho de Estabilidad Laboral, se vulnera en razón a la prestación de servicios, de los trabajadores ediles, del distrito de Ayacucho 2020? 2. ¿Cómo la Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles es vulnerada en	Objetivos Específicos 1. Establecer como el Derecho de Estabilidad Laboral se vulnera en relación a la prestación de servicios de los trabajadores ediles, del distrito de Ayacucho-2020. 2. Analizar como la Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles es vulnerada en razón a que el empleador	Derecho a la Igualdad
			Hostigamiento Laboral
			Prestación de Servicios

	<p>razón a que el empleador no da seguridad a través del hostigamiento laboral que sufre el trabajador edil, distrito de Ayacucho-2020?</p> <p>3. ¿De qué manera la Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles, es vulnerada en razón de no contar con la tutela que se dan en otros regímenes laborales tales como la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Legislativo N°728 y la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público Decreto Legislativo N°276; año 2020?</p>	<p>no da seguridad a través del hostigamiento laboral que sufre el trabajador edil, distrito de Ayacucho-2020.</p> <p>3. Determinar de qué manera la Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles, es vulnerada en razón de no contar con la tutela que se dan en otros regímenes laborales tales como la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Legislativo N°728 y la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público Decreto Legislativo N°276, del distrito de Ayacucho-2020</p>	
<p>Ámbito temático: Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral</p>			

ANEXO 4

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Urteaga Regal Carlos Alberto
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad César Vallejo
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Alan Bertolotto Perales

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.																			X			
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos																				X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.																				X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.																				X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

X
90%

PROMEDIO DE VALORACIÓN:



Lima, 27 de febrero del 2021

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No: 09803484 Telf.:997059885

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

IV. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres: Dr. José Carlos Gamarra Ramón

1.2 Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad César Vallejo

1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista

1.4. Autor(A) de Instrumento: Alan Bertolotto Perales

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.																		X			
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos																			X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.																			X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.																			X		

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

PROMEDIO DE VALORACIÓN:



X
90%

Lima, 27 de febrero del 2021

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No 09919088 Telf.: 963347510

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

VII. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres: Aceto Luca

1.2 Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad César Vallejo

1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista

1.4. Autor(A) de Instrumento: Alan Bertolotto Perales

VIII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

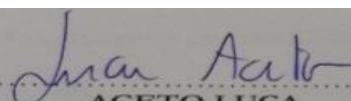
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.																		X			
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos																			X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.																			X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.																			X		

IX. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

X
90%

PROMEDIO DE VALORACIÓN:


 ACETO LUCA

Lima, 27 de febrero del 2021

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 48974953 Telf. 910190409

ANEXO 5



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “El Régimen de la Contratación Administrativa De Servicios, Y La Vulneración Del Derecho De Estabilidad Laboral en los Trabajadores De Entidades Ediles, Distrito De Ayacucho -2020”

Entrevistado: Julio Cesar Huamaccto Tanta

Cargo/profesión/grado académico: Asistente en Función
Fiscal/Abogado/Titulado

Institución: Ministerio Público

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral de los trabajadores de entidades ediles, distrito Ayacucho-2020.

Preguntas:

1. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia, considera usted que la Contratación Administrativa de Servicios, vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles del distrito Ayacucho-2020?

Sí vulnera el derecho de estabilidad laboral

2. ¿Qué tipo de vulneraciones de derechos laborales, se presenta en este tipo de régimen de contratación laboral? Fundamente su respuesta.

Sobre todo, el derecho de estabilidad laboral que busca la protección legal contra las posibilidades de terminar la relación laboral por una causa no prevista en la ley o por una causa no justificada por el empleador.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer como el Derecho de Estabilidad Laboral se vulnera en relación a la prestación de servicios de los trabajadores ediles, del distrito de Ayacucho-2020

Preguntas:

3. ¿Para usted a través de su experiencia, debería darse un mayor control en las entidades publica, para evitar este tipo de vulneración, mediante el abuso en la prestación de servicios por parte del trabajador?

Efectivamente, las entidades encargadas de la fiscalización laboral deberían ejercer un mejor control respecto a la contratación administrativa de servicios, garantizando que los plazos de los contratos sean como mínimo por un año, y no por uno o dos meses como se ha venido realizando en diversas instituciones, siendo así, se otorgaría una garantía de estabilidad laboral a los trabajadores.

4. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia, considera pertinentes mejoras legales para garantizar la estabilidad laboral en este tipo de contratación, fundamente?

Sí debería existir algunas modificatorias en las normativas vigentes a efectos de garantizar la estabilidad laboral, por ejemplo; asegurar que el plazo del contrato sea por lo menos un año, y la causa del despido no sólo sea el término del contrato como muchas veces se ha realizado, sino que esta sea por causa justificada.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Analizar como la Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles es vulnerada en razón a que el empleador no da seguridad a través del hostigamiento laboral que sufre el trabajador edil, distrito de Ayacucho-2020.

5. ¿Cómo considera usted que el hostigamiento u hostilidad laboral afecta la estabilidad laboral del trabajador edil, del distrito de Ayacucho-2020?

De alguna manera, la hostilidad laboral sí afecta la estabilidad laboral para el trabajador ya que muchas veces constituye un motivo para que el trabajador pueda renunciar.

6. ¿Considera usted, dentro de la praxis jurídica, que debe existir una mayor eficacia por parte de las entidades públicas, en proteger al trabajador edil ante el hostigamiento laboral?

Efectivamente, las entidades que se encargan de la fiscalización laboral deben gestionar y/o procurar destinados a la protección del trabajador frente a acciones de hostigamiento laboral por parte de empleador, por ejemplo, pueden promover capacitaciones o eventos académicos con dicho tenor.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

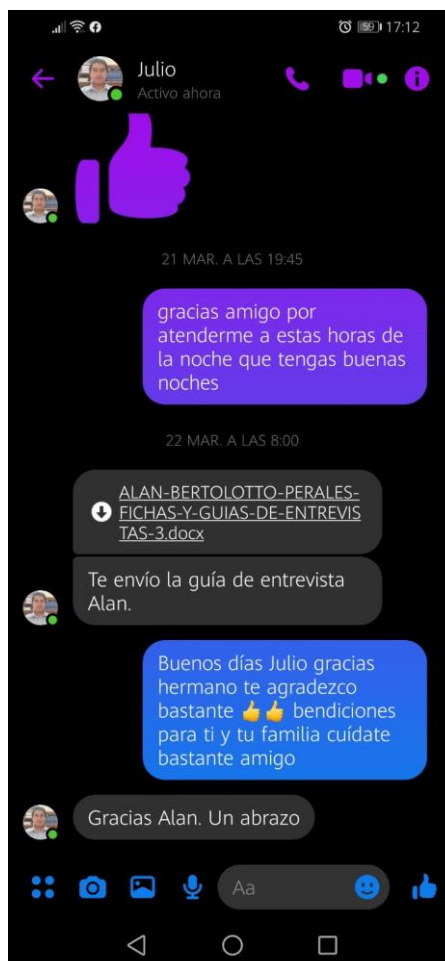
Determinar de qué manera la Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles, es vulnerada en razón de no contar con la tutela que se dan en otros regímenes laborales tales como la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Legislativo N°728 y la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público Decreto Legislativo N°276; del distrito de Ayacucho-2020.

7. ¿En su opinión, usted considera que la Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles, es vulnerada en razón de no contar con la tutela que se dan en otros regímenes laborales tales como la Ley de Productividad y competitividad Laboral Decreto Legislativo N°728 y la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público Decreto Legislativo N°276?

Más que exista una vulneración, considero que existe una discriminación por parte de los regímenes laborales D.L. 276 y D.L. 728 frente a la contratación administrativa de servicios.

8. ¿En su opinión, considera usted que son necesarias mejoras normativas sobre la estabilidad laboral en relación a este tipo de contratación? Fundamente su respuesta.

Sí, una de las mejoras normativas sería la abrogación de la ley que permite la contratación administrativa de servicios, dando lugar a que sólo se contrate a los trabajadores mediante los regímenes laborales que otorgan mayor estabilidad laboral.



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “El Régimen de la Contratación Administrativa De Servicios, Y La Vulneración Del Derecho De Estabilidad Laboral en los Trabajadores De Entidades Ediles, Distrito De Ayacucho -2020”

Entrevistado: JOSE LUIS VIVANCO VIACAVA

Cargo/profesión/grado académico: Asistente Legal-Abogado-Titulado-Colegiado

Institución: Municipalidad Distrital de San Juan Bautista.

OBJETIVO GENERAL

<p>Analizar de qué manera el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral de los trabajadores de entidades ediles, distrito Ayacucho-2020.</p>

Preguntas:

1. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia, considera usted que la Contratación Administrativa de Servicios, vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles del distrito Ayacucho-2020?

De acuerdo a mi experiencia de casi 3 años como trabajador CAS en Municipios como la Municipalidad Provincial de Huamanga y la Municipalidad Distrital de Andrés Avelino Cáceres. Efectivamente el D.L. 1057 CAS vulnera el derecho a la estabilidad laboral, porque sencillamente no existe estabilidad en este régimen laboral, toda vez que es un contrato a plazo determinado, que no puede exceder

de 01 año fiscal, pudiendo ser renovado como no, pero la principal vulneración es que para el término del contrato no amerita causa justa. Solo una carta 05 días hábiles antes que termine el contrato a diferencia del régimen laboral 276 o 728 donde si amerita causa justa para su despido

2. ¿Qué tipo de vulneraciones de derechos laborales, se presenta en este tipo de régimen de contratación laboral? Fundamente su respuesta.

Se vulneran derechos como: el derecho de CTS (Compensación por tiempo de servicios), el derecho a la asignación familiar, el derecho a escolaridad si se cuenta con hijos menores, y lo primordial a la estabilidad laboral este último derecho se vulnera flagrantemente ya que no media causa justa para su despido vulnerándose el principio de causalidad, es decir que el despido debe estar prevista en la ley como causa justa para su despido. Tal como sucede en el Reglamento del DL. 276 que en su art.82º señala que el término del trabajo se da por causales como (fallecimiento, renuncia, cese definitivo o destitución y esta se da previo procedimiento mediante Resolución de la entidad acorde a lo que señala el DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR TUO del D.L 728 que en su art. 24º señala que son causas justas de despido la comisión de falta grave, la condena penal por delito doloso y la inhabilitación del trabajador causas que no existen en el CAS

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer como el Derecho de Estabilidad Laboral se vulnera en relación a la prestación de servicios de los trabajadores ediles, del distrito de Ayacucho-2020

Preguntas:

3. ¿Para usted a través de su experiencia, debería darse un mayor control en las entidades publica, para evitar este tipo de vulneración, mediante el abuso en la prestación de servicios por parte del trabajador?

Considero que sí, toda vez que actualmente no existe una Institución Publica que tutele el derecho de los trabajadores CAS con respecto al abuso de la prestación de servicio, si bien esta la defensoría del Pueblo pero esta Institución solo

recomienda y no así tutela el derecho de los trabajadores CAS el Procedimiento Administrativo Disciplinario sanciona faltas administrativas contenidas en el art. 85º de la Ley 30057 Ley servir pero esta no es para el abuso de prestación de servicio, por lo que debe crearse una Institución pública que se encargue de tutelar el derecho de los trabajadores CAS Sin necesidad de acudir al Poder Judicial que demanda tiempo y dinero.

4. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia, considera pertinentes mejoras legales para garantizar la estabilidad laboral en este tipo de contratación, fundamente?

Por su puesto, toda vez que en este contrato se cumple los elementos de la relación laboral (prestación personal, subordinación y remuneración e inclusive el cumplimiento de un horario), en tal sentido acreditándose la existencia de la relación laboral en el CAS este debería ser considerado como una labor permanente y debería ser modificado en el reglamento del D.L 1057 CAS o en todo caso debe derogarse el D.L 1057

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Analizar como la Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles es vulnerada en razón a que el empleador no da seguridad a través del hostigamiento laboral que sufre el trabajador edil, distrito de Ayacucho-2020.

5. ¿Cómo considera usted que el hostigamiento u hostilidad laboral afecta la estabilidad laboral del trabajador edil, del distrito de Ayacucho-2020?

El hostigamiento laboral es una práctica común en la administración pública y en los Municipios que puede ser sexual, o laboral esta consiste en incrementar carga laboral a la que normalmente uno desarrolla, o manteniendo al trabajador fuera del horario de trabajo con la amenaza que al fin de mes no se le renovara su contrata en la adenda correspondiente o que la trabajadora no sea complaciente con el jefe para no perder su trabajo conductas que hacen que los trabajadores muchas veces renuncien o simplemente sin causa justa sean despedidos y conforme al DL 1057 no existiría amparo para denunciar estos despidos

6. ¿Considera usted, dentro de la praxis jurídica, que debe existir una mayor eficacia por parte de las entidades públicas, en proteger al trabajador edil ante el hostigamiento laboral?

Considero que sí, pero aun existiendo el Procedimiento Administrativo disciplinario de la Ley 30057 Ley Servir que sanciona las faltas administrativas de los trabajadores de los regímenes laborales 276, 728 y el D.L. 1057 CAS, pero en la práctica que pasa que si se denuncia por ejemplo a un nombrado del 276 o 728 por un hostigamiento laboral o sexual se le pone sanciones ínfimas a los agresores y al denunciante CAS luego de un pequeño tiempo se le despide; además no existen instituciones públicas que tutelen el derecho de los trabajadores CAS y solo queda acudir al Órgano Jurisdiccional que sale más caro y con pérdida de tiempo.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Determinar de qué manera la Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles, es vulnerada en razón de no contar con la tutela que se dan en otros regímenes laborales tales como la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Legislativo N°728 y la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público Decreto Legislativo N°276; del distrito de Ayacucho-2020.

7. ¿En su opinión, usted considera que la Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles, es vulnerada en razón de no contar con la tutela que se dan en otros regímenes laborales tales como la Ley de Productividad y competitividad Laboral Decreto Legislativo N°728 y la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público Decreto Legislativo N°276?

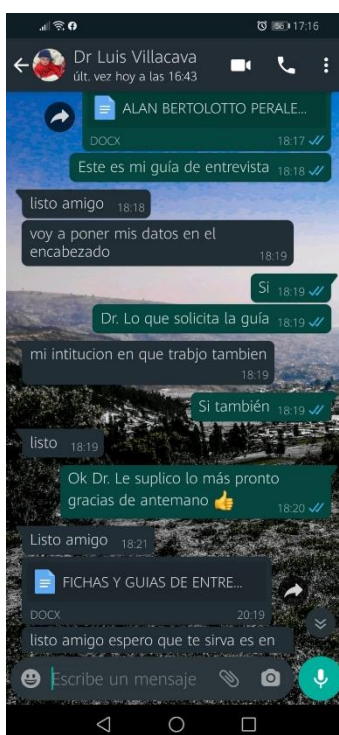
Efectivamente esta vulneración a la estabilidad laboral, no se da específicamente por las Instituciones públicas que contratan trabajadores CAS, sino la vulneración se da en la misma norma, toda vez que está contemplada en el D.S. N° 075-2008-PCM Reglamento del D.L. 1057, que en sus artículos:

Art. 5º señala “*Duración del contrato administrativo de servicios. El contrato administrativo de servicios es de plazo determinado. La duración del contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal*”, es decir el Reglamento expresamente señala que no existe estabilidad laboral.

Art. 13º “*Supuestos de extinción del contrato administrativo de servicios*” y El literal f) “*Decisión unilateral de la entidad contratante*”, literal h) “*Vencimiento del plazo del contrato*” , en base a lo contemplado en estos artículos se acredita que la vulneración está en la propia norma y no como ocurre en el D.L. 276 Y 728 donde las mismas normas contemplan que para su despido debe mediar causa justa.

8. ¿En su opinión, considera usted que son necesarias mejoras normativas sobre la estabilidad laboral en relación a este tipo de contratación? Fundamente su respuesta.

Efectivamente debe de realizarse mejoras normativas, pero estas deben ser de dos maneras una sería la modificación del reglamento del D.L.1057 donde se agreguen artículos que señalen que un trabajador CAS es estable a partir del cuarto mes de prestación o en su defecto que se derogue el D. L. 1057 por otra norma que incluya a los trabajadores CAS dentro de los regímenes laborales 276, 728 o en su defecto en la Ley Servir Ley 30057.



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “El Régimen de la Contratación Administrativa De Servicios, Y La Vulneración Del Derecho De Estabilidad Laboral en los Trabajadores De Entidades Ediles, Distrito De Ayacucho -2020”

Entrevistado: ABEL SOLORZANO QUISPE

Cargo/profesión/grado académico: ING. AGRONOMO

Institución: ASESOR EN GESTIÓN MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VINCHOS

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral de los trabajadores de entidades ediles, distrito Ayacucho-2020.

Preguntas:

1. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia, considera usted que la Contratación Administrativa de Servicios, vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles del distrito Ayacucho-2020?

Si vulnera porque este contrato CAS evita la permanencia del trabajador en la entidad, dentro del ámbito legal, se han presentado muchos casos sobre la vulneración del Derecho de Estabilidad Laboral, a través de este tipo de contrato,

siendo el punto de mayor observación la interrupción de la continuidad, por medio de despidos arbitrarios.

2. ¿Qué tipo de vulneraciones de derechos laborales, se presenta en este tipo de régimen de contratación laboral? Fundamente su respuesta.

No te genera experiencia laboral para tener una permanencia en la institución y te ves limitado en tus servicios, no hay una disponibilidad presupuestal simplemente desisten de tu contrato, solo contratan a personas claves por el simple hecho de que no tengan permanencia en la institución, también se vulnera los documentos de gestión tales como el MOF, ROF y la escala de remuneraciones porque dentro de ese documento de gestión especifica que hay trabajadores CAS que tienen que estar en planillas si o si pero hay una mala práctica en las municipalidades y contratan por CAS a un tesorero a un asistente administrativo hasta secretarios generales se los contrata viendo dos motivos que yo encuentro, que en la escala de remuneraciones puede ser positivo o negativo porque el contrato CAS no está dentro de la escala remunerativa que tienen las municipalidades otra es que las municipalidades pequeñas dentro de su escala remunerativa es muy bajo, sucede que un jefe de recursos humanos es de mil doscientos y los profesionales no quieren ir a trabajar en lugares alejados y solo se contrata CAS y como es por escala remunerativa simplemente le pueden bajar el salario, las vulneraciones que se presentan con mayor frecuencia son, el de la interrupción de la continuidad, limitación al acceso de los derechos y beneficios laborales, lo cual muchas veces afecta el desarrollo de los trabajadores y sus familias.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer como el Derecho de Estabilidad Laboral se vulnera en relación a la prestación de servicios de los trabajadores ediles, del distrito de Ayacucho-2020.

Preguntas:

3. ¿Para usted a través de su experiencia, debería darse un mayor control en las entidades públicas, para evitar este tipo de vulneración, mediante el abuso en la prestación de servicios por parte del trabajador?

Si, ante esto especialmente tiene que estar órgano de control como la contraloría, ministerio de trabajo o las direcciones regionales de trabajo y se evalúen las condiciones laboral y es necesario las fiscalizaciones de las direcciones regionales de trabajo no hubo eso organizacionalmente hay un desinterés o la no prioridad de fiscalizar a las municipalidades porque la municipalidad como órgano autónomo no podría hacerlo y si esta no se pone en orden, lamentablemente este tipo de vulneraciones continuará, generando inseguridad jurídica y vulneraciones a los trabajadores de este tipo de régimen.

4. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia, considera pertinentes mejoras legales para garantizar la estabilidad laboral en este tipo de contratación, fundamente?

Mejorar las normas legales es una opción, pero lo que debería lograrse es una mayor condicionalidad a favor de los trabajadores, para reducir así mismo, este tipo de afectación. Esta reforma puede ser derogándola, como también la opción de ser reformulada, estableciendo algunos parámetros que logre una mayor garantía y cierta estabilidad a los trabajadores dentro de este régimen.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Analizar como la Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles es vulnerada en razón a que el empleador no da seguridad a través del hostigamiento laboral que sufre el trabajador edil, distrito de Ayacucho-2020.

5. ¿Cómo considera usted que el hostigamiento u hostilidad laboral afecta la estabilidad laboral del trabajador edil, del distrito de Ayacucho-2020?

Si afecta a la permanencia laboral del trabajador fuera de tiempo o por la misma presión que se dan en las instituciones y muchas veces el hostigamiento es una actitud mala intencionada para que el trabajador se desilusione del trabajo y desista de sus labores, el hostigamiento es un fin para que el trabajador renuncie por la subordinación.

6. ¿Considera usted, dentro de la praxis jurídica, que debe existir una mayor eficacia por parte de las entidades públicas, en proteger al trabajador edil ante el hostigamiento laboral?

Si el área de recursos humanos es quien debe concientizar, socializar y capacitar a los trabajadores sobre el hostigamiento laboral y dar a conocer que derechos tiene y como enfrentar un hostigamiento y por falta de información puede existir mucho autoritarismo en varios jefes que manejan personales, la socialización capacitación de manera transversal debe saber que actitudes son hostigantes.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Determinar de qué manera la Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles, es vulnerada en razón de no contar con la tutela que se dan en otros regímenes laborales tales como la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Legislativo N°728 y la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público Decreto Legislativo N°276; del distrito de Ayacucho-2020.

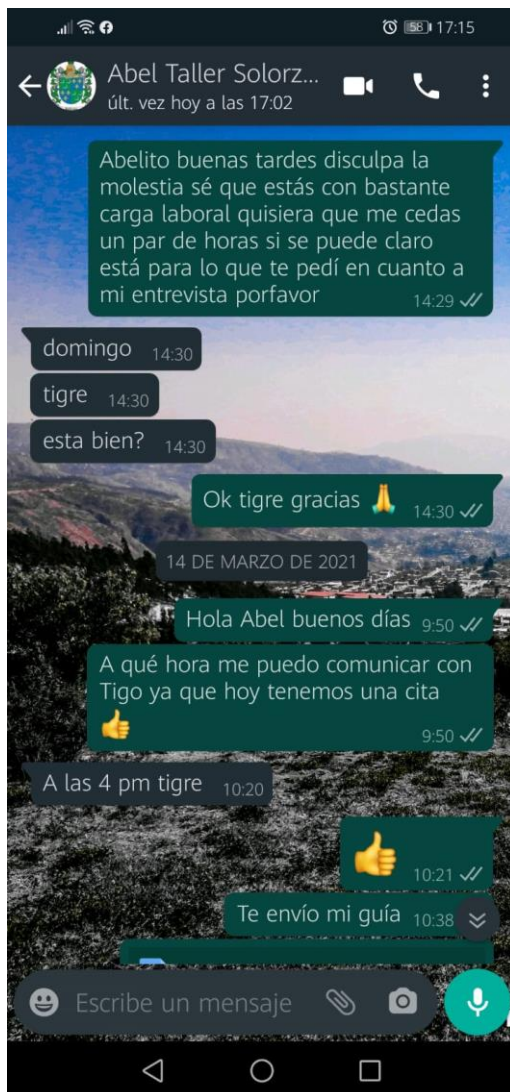
7. ¿En su opinión, usted considera que la Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles, es vulnerada en razón de no contar con la tutela que se dan en otros regímenes laborales tales como la Ley de Productividad y competitividad Laboral Decreto Legislativo N°728 y la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público Decreto Legislativo N°276?

Al exponerse, este tipo de contrato CAS es totalmente conocido para no hacer carrera pública, y esto se conoce o ser percibe porque este tipo de contrato es de

un carácter especial, con algunas particularidades que no los logra vincular a la carrera administrativa, donde el periodo de continuidad es uno de los elementos observados.

8. ¿En su opinión, considera usted que son necesarias mejoras normativas sobre la estabilidad laboral en relación a este tipo de contratación? Fundamente su respuesta.

A criterio personal, si es necesario que se logren mejoras a este tipo de leyes porque solo con esas mejoras se asegurará el cumplimiento de los beneficios sociales y legales que todo trabajador tiene derecho al tener continuidad en su centro de labores.



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: El Régimen de la Contratación Administrativa De Servicios, Y La Vulneración Del Derecho De Estabilidad Laboral en los Trabajadores De Entidades Ediles, Distrito De Ayacucho -2020”

Entrevistado: Daniel Caballero Palacios

Cargo/profesión/grado académico: Abogado/Magister

Institución: Consultor en OSCE

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral de los trabajadores de entidades ediles, distrito Ayacucho-2020.

Preguntas:

1. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia, considera usted que la Contratación Administrativa de Servicios, vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles del distrito Ayacucho-2020?

Bajo un análisis legalista, el régimen CAS es solo una de las formas que el estado tiene para alcanzar la finalidad pública, por el cual, su naturaleza alcanza a un contrato de colaboración más que un contrato civil o laboral tradicional. De acuerdo a ello, el régimen CAS no vulnera la estabilidad laboral.

2. ¿Qué tipo de vulneraciones de derechos laborales, se presenta en este tipo de régimen de contratación laboral? Fundamente su respuesta.

El contrato administrativo tiene la característica especial en gozar de prerrogativas exorbitantes para asegurar el cumplimiento de la finalidad pública. Por ello, los derechos laborales tradicionales conocidos por la doctrina se relativizan –el que no significa que se pueden vulnerar- en consecuencia, la vulneración derechos fundamentales al trabajo se valoran de pendiendo el caso concreto y la naturaleza.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer como el Derecho de Estabilidad Laboral se vulnera en relación a la prestación de servicios de los trabajadores ediles, del distrito de Ayacucho-2020

Preguntas:

3. ¿Para usted a través de su experiencia, debería darse un mayor control en las entidades pública, para evitar este tipo de vulneración, mediante el abuso en la prestación de servicios por parte del trabajador?

Efectivamente, el hecho que el Estado sea el contratante y goce de estas prerrogativas no significa que pueda vulnerar derechos fundamentales que contempla la doctrina general de la prestación; para ello, es fundamental que existan órganos independientes que puedan fiscalizar y controlar la actividad estatal, de esta forma, proteger al contratado.

4. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia, considera pertinentes mejoras legales para garantizar la estabilidad laboral en este tipo de contratación, fundamente?

El Estado está entrando cada vez más en la actividad de regulación, por lo que es importante las reformas laborales destinados a proteger derechos fundamentales como para asegurar que quien entre a laborar a las entidades sean los más capacitados.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Analizar como la Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles es vulnerada en razón a que el empleador no da seguridad a través del hostigamiento laboral que sufre el trabajador edil, distrito de Ayacucho-2020.

5. ¿Cómo considera usted que el hostigamiento u hostilidad laboral afecta la estabilidad laboral del trabajador edil, del distrito de Ayacucho-2020?

La hostilidad laboral afecta directamente en el desempeño del trabajador. Es fundamental un ambiente laboral sano.

6. ¿Considera usted, dentro de la praxis jurídica, que debe existir una mayor eficacia por parte de las entidades públicas, en proteger al trabajador edil ante el hostigamiento laboral?

En efecto, el Estado está en el deber de generar un ambiente adecuado para que los servidores puedan materializar toda su capacidad.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

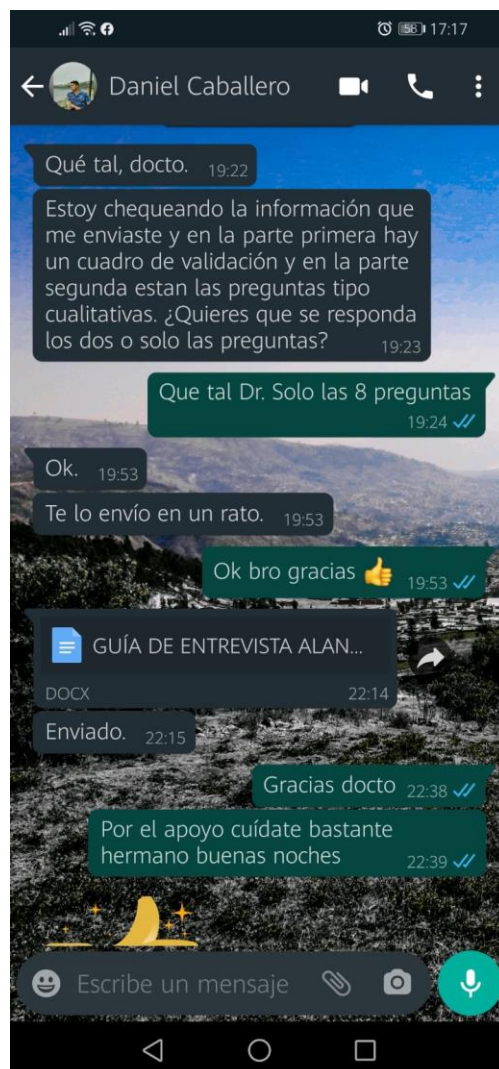
Determinar de qué manera la Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles, es vulnerada en razón de no contar con la tutela que se dan en otros regímenes laborales tales como la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Legislativo N°728 y la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público Decreto Legislativo N°276; del distrito de Ayacucho-2020.

7. ¿En su opinión, usted considera que la Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles, es vulnerada en razón de no contar con la tutela que se dan en otros regímenes laborales tales como la Ley de Productividad y competitividad Laboral Decreto Legislativo N°728 y la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público Decreto Legislativo N°276?

Recordemos que el régimen CAS es solo una de las manifestaciones del contrato administrativo; el cual; tiene que ser entendido como un contrato de colaboración, por el cual, sigue su propio desarrollo. Para nosotros no se está vulnerando la estabilidad laboral en dicha entidad.

8. ¿En su opinión, considera usted que son necesarias mejoras normativas sobre la estabilidad laboral en relación a este tipo de contratación? Fundamente su respuesta.

Es importante dar seguridad jurídica a los contratados en relación a sus derechos laborales en general, pero el régimen de estabilidad laboral no tendría que ser el tema principal en las mejoras normativas, sino, la contratación de personal idóneo.



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “El Régimen de la Contratación Administrativa De Servicios, Y La Vulneración Del Derecho De Estabilidad Laboral en los Trabajadores De Entidades Ediles, Distrito De Ayacucho -2020”

Entrevistado: Irvin Delgado López

Cargo/profesión/grado académico: Asesor Legal – Abogado Titulado

Institución: Municipalidad Distrital de Carmen Alto.

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral de los trabajadores de entidades ediles, distrito Ayacucho-2020.

Preguntas:

1. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia, considera usted que la Contratación Administrativa de Servicios, vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles del distrito Ayacucho-2020?

Si, considero que se vulneren derechos laborales la contratación bajo este tipo de régimen laboral, puesto que se estaría generando en los trabajadores una relación de trabajo sin estabilidad laboral, entre otros.

2. ¿Qué tipo de vulneraciones de derechos laborales, se presenta en este tipo de régimen de contratación laboral? Fundamente su respuesta.

La vulneración principal que se presenta bajo este tipo de régimen laboral es la estabilidad laboral puesto que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, y que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, además este tipo de régimen laboral crea desigualdad entre los trabajadores de la administración pública y hace aún más dispersa la legislación del empleo público.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer como el Derecho de Estabilidad Laboral se vulnera en relación a la prestación de servicios de los trabajadores ediles, del distrito de Ayacucho-2020

Preguntas:

3. ¿Para usted a través de su experiencia, debería darse un mayor control en las entidades pública, para evitar este tipo de vulneración, mediante el abuso en la prestación de servicios por parte del trabajador?

Por supuesto, ya que en toda relación laboral se deben respetar tres principios fundamentales de la Constitución: Igualdad de oportunidades sin discriminación, carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, e interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma ya que el régimen CAS supone un trato discriminatorio a los convenios internacionales (entre ellos el Convenio 111 de la OIT sobre discriminación).

4. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia, considera pertinentes mejoras legales para garantizar la estabilidad laboral en este tipo de contratación, fundamente?

Por supuesto, es una obligación del gobierno el crear condiciones laborales necesarias para proteger los derechos laborales de toda persona y su acceso a la misma, reconocida en nuestra Carta Magna y convenios Internacionales.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Analizar como la Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles es vulnerada en razón a que el empleador no da seguridad a través del hostigamiento laboral que sufre el trabajador edil, distrito de Ayacucho-2020.

5. ¿Cómo considera usted que el hostigamiento u hostilidad laboral afecta la estabilidad laboral del trabajador edil, del distrito de Ayacucho-2020?

El hostigamiento u hostilidad laboral afecta la estabilidad laboral, puesto que la persona al sentirse presionado o intimidado por parte del empleador, baja el rendimiento laboral, inclusive con la posibilidad de querer abandonar su puesto laboral.

6. ¿Considera usted, dentro de la praxis jurídica, que debe existir una mayor eficacia por parte de las entidades públicas, en proteger al trabajador edil ante el hostigamiento laboral?

Por supuesto, el gobierno central pese contar con organismos reguladores y supervisores en cuestiones laborales no cumplen a cabalidad con sus funciones, dejando siempre desamparado a los trabajadores y a la merced de los empleadores generando siempre un desmedro a sus derechos laborales reconocidos en nuestra Constitución Política del Perú.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

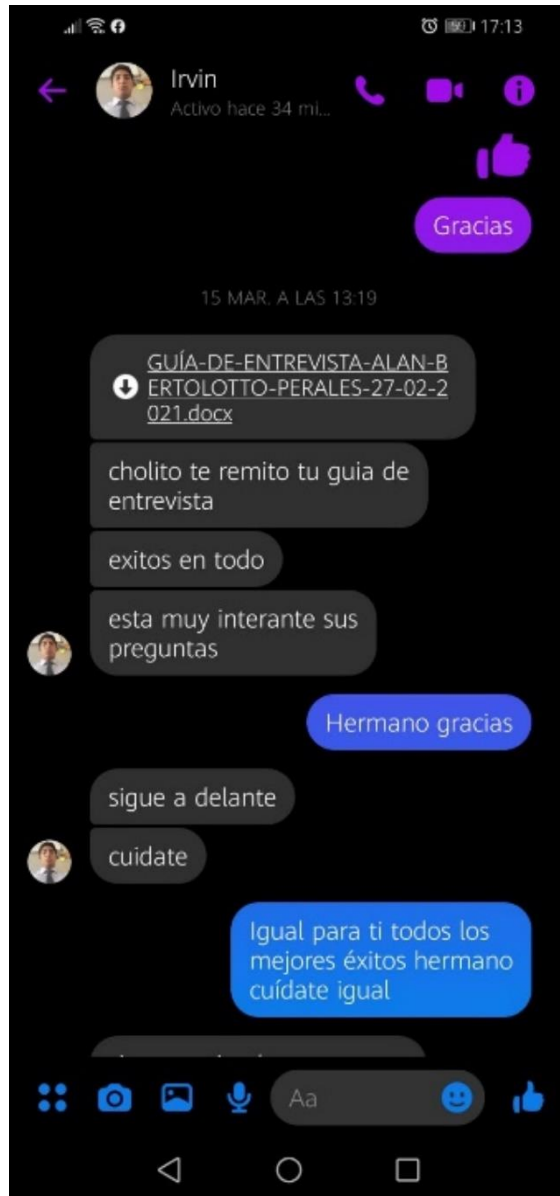
Determinar de qué manera la Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles, es vulnerada en razón de no contar con la tutela que se dan en otros regímenes laborales tales como la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Legislativo N°728 y la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público Decreto Legislativo N°276; del distrito de Ayacucho-2020.

7. ¿En su opinión, usted considera que la Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles, es vulnerada en razón de no contar con la tutela que se dan en otros regímenes laborales tales como la Ley de Productividad y competitividad Laboral Decreto Legislativo N°728 y la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público Decreto Legislativo N°276?

Por supuesto, la vulneración de este tipo de régimen laboral es la estabilidad laboral, además este tipo de régimen laboral crea desigualdad entre los trabajadores de la administración pública e igualdad de oportunidades creando una clara discriminación, a diferencia de los demás régimen laborales que blindan al trabajador de cualquier afectación por parte del empleador, y que solo bajo causales señaladas en la ley puede desvincular laboralmente al trabajador condicionado bajo un procedimiento administrativo disciplinario.

8. ¿En su opinión, considera usted que son necesarias mejoras normativas sobre la estabilidad laboral en relación a este tipo de contratación? Fundamente su respuesta.

Por supuesto, en gobierno central a través del congreso de la república tiene la obligación de velar los intereses del estado y en este caso de los trabajadores creando normas más favorables hacia el trabajador, satisfactoriamente en la actualidad mediante Ley N° 31131, se elimina de forma progresiva el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en el sector público, incorporándose a los trabajadores del régimen CAS al DL 728 o al DL 276 debiéndose realizar en forma progresiva, de conformidad con lo establecido en el reglamento de la ley.



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “El Régimen de la Contratación Administrativa De Servicios, Y La Vulneración Del Derecho De Estabilidad Laboral en los Trabajadores De Entidades Ediles, Distrito De Ayacucho -2020”

Entrevistado: José Carlos Cabrera Sulca.

Cargo/profesión/grado académico: Abogado.

Institución: Asesor Legal en la Derrama Magisterial - Ayacucho.

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral de los trabajadores de entidades ediles, distrito Ayacucho-2020.

Preguntas:

1. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia, considera usted que la Contratación Administrativa de Servicios, vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles del distrito Ayacucho-2020?

Si vulnera los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, pues es un Régimen que garantiza pocos derechos laborales para los trabajadores, en el CAS No existe la estabilidad laboral, por ser un Régimen de carácter temporal y es el que goza de menos beneficios laborales y por consiguiente se afecta el derecho a la estabilidad laboral del trabajador.

2. ¿Qué tipo de vulneraciones de derechos laborales, se presenta en este tipo de régimen de contratación laboral? Fundamente su respuesta.

Es un Régimen temporal, pues mediante el CAS, no existe la estabilidad laboral, no existe un aumento salarial del trabajador, el CAS goza de menos beneficios laborales, además de garantizar pocos derechos laborales para los trabajadores.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer como el Derecho de Estabilidad Laboral se vulnera en relación a la prestación de servicios de los trabajadores ediles, del distrito de Ayacucho-2020.

Preguntas:

3. ¿Para usted a través de su experiencia, debería darse un mayor control en las entidades pública, para evitar este tipo de vulneración, mediante el abuso en la prestación de servicios por parte del trabajador?

Particularmente si debería de darse un mayor control y fiscalización por parte de las entidades correspondientes que velan por los derechos de los trabajadores, para así de esta manera evitar que se vulneren los derechos laborales de los trabajadores.

4. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia, considera pertinentes mejoras legales para garantizar la estabilidad laboral en este tipo de contratación, fundamente?

Claro que si considero pertinente y adecuado que se emitan normas legales que garanticen la estabilidad laboral de los trabajadores que están contratados bajo este Régimen del CAS, pues ello permitirá garantizar los derechos laborales del trabajador y no se vea vulnerado su derecho por la entidad en el cual labora.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Analizar como la Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles es vulnerada en razón a que el empleador no da seguridad a través del hostigamiento laboral que sufre el trabajador edil, distrito de Ayacucho-2020.

5. ¿Cómo considera usted que el hostigamiento u hostilidad laboral afecta la estabilidad laboral del trabajador edil, del distrito de Ayacucho-2020?

El hostigamiento u hostilidad laboral genera un perjuicio emocional en el trabajador, el cual mermará en sus funciones, pues un clima laboral hostil, no permite desempeñar adecuadamente las funciones asignadas a un trabajador, es decir, el trabajador al estar en un ambiente laboral hostil y de mucha presión, consecuentemente este acto generará que el trabajador opte por renunciar al trabajo, y con ello se vulnera el derecho de la estabilidad laboral.

6. ¿Considera usted, dentro de la praxis jurídica, que debe existir una mayor eficacia por parte de las entidades públicas, en proteger al trabajador edil ante el hostigamiento laboral?

Por supuesto que si debe de existir una mayor eficacia en velar por los derechos laborales de los trabajadores de las diferentes entidades públicas, en el cual se vean afectados los trabajadores, a consecuencia del hostigamiento laboral, para ello debe de pronunciarse el Ministerio de Trabajo, la Dirección Regional de Trabajo y la SUNAFIL, como entidades que garanticen y velen por los derechos laborales de los trabajadores y de esta manera erradicar ese tipo de vulneraciones hacia los trabajadores.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Determinar de qué manera la Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles, es vulnerada en razón de no contar con la tutela que se dan en otros regímenes laborales tales como la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Legislativo N°728 y la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público Decreto Legislativo N°276; del distrito de Ayacucho-2020.

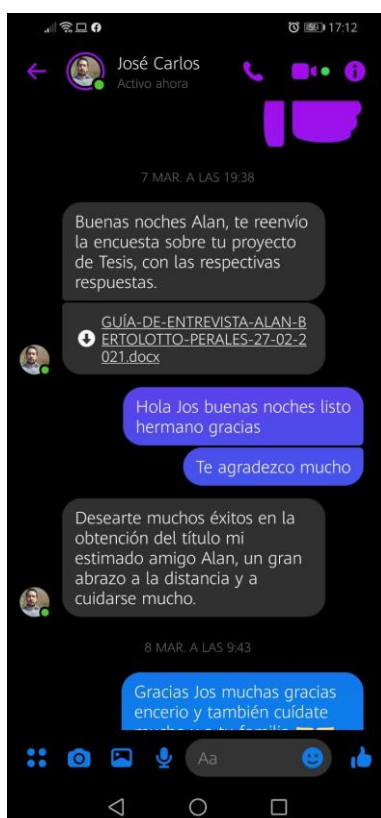
7. ¿En su opinión, usted considera que la Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles, es vulnerada en razón de no contar con la tutela que se dan en otros regímenes laborales tales como la Ley de Productividad y competitividad Laboral Decreto Legislativo N°728 y la Ley de Bases de la

Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público Decreto Legislativo N°276?

-Particularmente opino que si se vulnera el derecho de la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, que están bajo este Régimen del CAS, pues es un régimen en el que no existe la estabilidad laboral, garantiza pocos derechos laborales para los trabajadores, es temporal, además es un régimen de menos beneficios laborales a comparación de otros regímenes laborales.

8. ¿En su opinión, considera usted que son necesarias mejoras normativas sobre la estabilidad laboral en relación a este tipo de contratación? Fundamente su respuesta.

Si son necesarias que haya mejoras normativas que respalden y sustenten legalmente la estabilidad laboral de los trabajadores que están contratados bajo el Régimen del CAS, pues ello evitará la inestabilidad laboral de los trabajadores y consecuentemente el desempleo de muchos trabajadores, así mismo generará mejoras salariales y mejores derechos laborales del trabajador.



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “El Régimen de la Contratación Administrativa De Servicios, Y La Vulneración Del Derecho De Estabilidad Laboral en los Trabajadores De Entidades Ediles, Distrito De Ayacucho -2020”

Entrevistado: Luis Alejandro Vega Aparcana

Cargo/profesión/grado académico: Abogado, Consultor Independiente y Docente

Institución: Instituto Superior Tecnológico Privado “CESDE”

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral de los trabajadores de entidades ediles, distrito Ayacucho-2020.

Preguntas:

1. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia, considera usted que la Contratación Administrativa de Servicios, vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles del distrito Ayacucho-2020?

De acuerdo a la práctica diaria, y dentro del contexto social, este tipo de contratos, ha sido claramente una herramienta para vulnerar derechos laborales, sobre todo de los trabajadores de las instituciones públicas.

2. ¿Qué tipo de vulneraciones de derechos laborales, se presenta en este tipo de régimen de contratación laboral? Fundamente su respuesta.

Los tipos de vulneraciones de carácter laboral que se dan a través de la aplicación de este tipo de contrato, se presenta en la estabilidad laboral, los beneficios sociales, pero sobre todo que muchas veces no se cumple lo establecido en sus contratos, ya seas desde sus horarios, como también en las tareas que debe realizar dicho trabajador.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer como el Derecho de Estabilidad Laboral se vulnera en relación a la prestación de servicios de los trabajadores ediles, del distrito de Ayacucho-2020.

Preguntas:

3. ¿Para usted a través de su experiencia, debería darse un mayor control en las entidades publica, para evitar este tipo de vulneración, mediante el abuso en la prestación de servicios por parte del trabajador?

En lo particular SI, porque solo reforzando el cumplimiento de las normas a cabalidad, se evitara la vulneración de los derechos del trabajador, en el extremo de la prestación de servicios, donde muchas veces, no se cumplen su horario extendiéndolo y realizando tareas fuera de su finalidad.

4. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia, considera pertinentes mejoras legales para garantizar la estabilidad laboral en este tipo de contratación, fundamente?

Si, y es urgente dicho cambio, para así evitar que se siga utilizando este tipo de contrato para de manera directa o indirecta se vulneren derechos laborales, en los trabajadores del régimen 276.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

5.
es

Analizar como la Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles es vulnerada en razón a que el empleador no da seguridad a través del hostigamiento laboral que sufre el trabajador edil, distrito de Ayacucho-2020.

El hostigamiento laboral, si afecta directamente al trabajador, debido a que no se encuentra en un ambiente estable para la realización efectiva de sus funciones dentro de una institución pública.

6. ¿Considera usted, dentro de la praxis jurídica, que debe existir una mayor eficacia por parte de las entidades públicas, en proteger al trabajador edil ante el hostigamiento laboral?

De acuerdo a mi opinión profesional, no solo debe establecer una objetiva eficacia, sino también que las entidades públicas sean unidades u organismos de estricto cumplimiento de las normas laborales, para así reducir las vulneraciones y diversos procesos que emanan de este tipo de malas acciones.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Determinar de qué manera la Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles, es vulnerada en razón de no contar con la tutela que se dan en otros regímenes laborales tales como la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Legislativo N°728 y la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público Decreto Legislativo N°276; del distrito de Ayacucho-2020.

7. ¿En su opinión, usted considera que la Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles, es vulnerada en razón de no contar con la tutela que se dan en otros regímenes laborales tales como la Ley de Productividad y competitividad Laboral Decreto Legislativo N°728 y la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público Decreto Legislativo N°276?

En mi opinión particular, si es vulnerada la estabilidad laboral, a diferencia de otros regímenes, debido a que muchas veces la actitud de los jefes inmediatos, por establecer el cumplimiento de metas dentro de una institución pública, las acciones de estos trabajadores muchas veces no son reconocidas o también no gozan de beneficios por dichas acciones como el sobretiempo y otras de carácter laboral.

8. ¿En su opinión, considera usted que son necesarias mejoras normativas sobre la estabilidad laboral en relación a este tipo de contratación? Fundamente su respuesta.

Bueno más que necesarias, en mi opinión es la buscar reforzar las ya existente aplicando criterios que vayan en la salvaguarda del desarrollo del trabajador y de su familia, logrando el cumplimiento y fin de las normas laborales.



GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TITULO: “El Régimen de la Contratación Administrativa De Servicios, Y La Vulneración Del Derecho De Estabilidad Laboral en los Trabajadores De Entidades Ediles, Distrito De Ayacucho-2020”

Objetivo General: Analizar de qué manera el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral de los trabajadores de entidades ediles, distrito Ayacucho 2020.

AUTOR (A): María Magdalena Céspedes Camacho

FECHA: 2019

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Tesis (Cespedes Camacho, 2019) : La Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios-CAS, en la</p>	<p>En la Legislación Laboral Peruana y sus principios fundamentales de la misma, han sido dejados de lado con la aparición del régimen de Contratación Administrativa de Servicios – CAS, en ese sentido, la presente investigación busca conocer el nivel de su permanencia laboral, ser reconocidos, estar incorporados y obtener los beneficios</p>	<p>El trabajo de investigación analizado, nos muestra que en la actualidad existe una vulneración clara y directa del Régimen CAS, hacia los derechos laborales de los trabajadores, siendo en relación con el trabajo desarrollado a la estabilidad laboral.</p>	<p>Se logra concluir que existen una clara y vigente vulneración al derecho de estabilidad laboral por parte del Régimen Laboral de Contratación Administrativa de Servicios-CAS, y por ende es necesario</p>

<p>Corte Superior de Lima Norte-2017</p>	<p>sociales mediante este régimen y no sean vulnerados sus derechos laborales como trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte.</p>		<p>una reforma directa a la norma.</p>
---	---	--	--

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TITULO: “El Régimen de la Contratación Administrativa De Servicios, Y La Vulneración Del Derecho De Estabilidad Laboral en los Trabajadores De Entidades Ediles, Distrito De Ayacucho-2020”

Objetivo General: Analizar de qué manera el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral de los trabajadores de entidades ediles, distrito Ayacucho 2020.

AUTOR (A): Pamela Allison Apaza Vásquez

FECHA: 2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>(Apaza Vasquez, 2020) Régimen CAS: ¿Por qué debe ser eliminado</p>	<p>De acuerdo a la Revista Jurídica Enfoque Derecho, no dice que este régimen especial del CAS, desde su creación en el año 2008, han surgido opiniones diversas respecto a si el régimen está vulnerando o no los derechos de los servidores civiles; en pocas palabras; es un régimen que ha generado mucha polémica. Al respecto, consideramos que el régimen CAS no</p>	<p>La autora de este artículo, en la revista jurídica de la web, refiere de manera clara que el Régimen Espacial de Contratación Administrativa de Servicios-CAS, atenta contra los derechos laborales y limita los beneficios sociales de</p>	<p>La conclusión que se llegan a través de esta referencia virtual, es que el tema del Régimen CAS, será un tema de diferentes posiciones e interpretaciones, pero una cosa sí es seguro que se debe modificar para reducir el impacto de</p>

	<p>solo vulnera los derechos laborales de los servidores civiles, sino que dicho régimen no responde a la lógica del modelo weberiano que optó el legislador, para la prestación de un servicio público de calidad.</p>	<p>los trabajadores del régimen público.</p>	<p>vulneración de derechos laborales.</p>
--	---	--	---

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TITULO: “El Régimen de la Contratación Administrativa De Servicios, Y La Vulneración Del Derecho De Estabilidad Laboral en los Trabajadores De Entidades Ediles, Distrito De Ayacucho-2020”

Objetivo Especifico 1: Establecer como el Derecho de Estabilidad Laboral se vulnera en relación a la prestación de servicios de los trabajadores ediles, del distrito de Ayacucho-2020.

AUTOR (A):

FECHA:

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>(Prudencio Espinoza, 2018) La quimera de la invalidez de los contratos «CAS puros» y los derechos vulnerados por el TC</p>	<p>El Contrato de Administración de Servicios, es un régimen especial de contratación laboral para el sector público, que vincula a una entidad estatal con una persona natural que presta servicios de manera subordinada. Se rige por normas especiales y confiere a las partes únicamente los beneficios y obligaciones inherentes al régimen especial; ello con la finalidad de no reconocer</p>	<p>De acuerdo al objetivo planteado en el trabajo, y en relación a la referencia consultada, este tipo de régimen presta a sus trabajadores beneficios y obligaciones inherentes o propios del régimen, por la prestación de servicios, que en muchos casos se denota claramente la vulneración hacia la prestación de servicios, donde</p>	<p>Aquí también se puede determinar que este Régimen Especial de contratación en materia laboral, no cumple con lo fijado en sus normas, donde muchas veces las diversas entidades publica incumplen en su totalidad resguardar el bienestar de sus trabajadores, sometiéndoles a condiciones</p>

	<p>los demás beneficios sociales y la estabilidad laboral de los trabajadores.</p>	<p>muchas veces el horario y funciones designados no se cumplen de manera correcta y otras se maneja una explotación en su realización.</p>	<p>negativas dentro de su trabajo para que estos mismo lo puedan conversar, vulnerándose claramente derechos laborales.</p>
--	--	---	---

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TITULO: “El Régimen de la Contratación Administrativa De Servicios, Y La Vulneración Del Derecho De Estabilidad Laboral en los Trabajadores De Entidades Ediles, Distrito De Ayacucho-2020”

Objetivo Especifico 1: Establecer como el Derecho de Estabilidad Laboral se vulnera en relación a la prestación de servicios de los trabajadores ediles, del distrito de Ayacucho-2020.

AUTOR (A): Angie Josselyn Rivera Tantaruna

FECHA: 2017

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>(Rivera Tantaruna, 2017)</p> <p>La Vulneración de los Derechos Laborales por parte del Tribunal Constitucional en Aplicación del Precedentes Vinculante del</p>	<p>El derecho al trabajo es considerado un derecho humano, el que se encuentra reconocido en diferentes instrumentos normativos de categoría internacional y nacional; entonces debería estar bastante claro que son invulnerables e</p>	<p>De Acuerdo al trabajo realizado, se tiene presente que los derechos laborales en toda su dimensionalidad están reconocidos y sobre todo protegidos a través de leyes, convenios y tratados, pero a pesar de ello, las acciones particulares de normas muchas veces inconclusas o de carácter negativo</p>	<p>La conclusión que se llega, en esta referencia, es que este tipo de regímenes laborales, mientras no haya un análisis o valoración adecuada por el limitar vulneración de derechos, continuara atentando contra los derechos laborales de los trabajadores, es por ello que es necesario y menester</p>

<p>Expediente N^a 5057-2013-AA/TC-CASO HUATUCO.</p>	<p>irrenunciables, pero como se verá más adelante pasa todo lo contrario.</p>	<p>atentan contra los derechos laborales de los trabajadores, contradiciendo todo lo establecido en nuestras normas jurídicas.</p>	<p>por parte del Estado buscar la forma de reducir este impacto y dar un equilibrio a nuestro sistema laboral nacional.</p>
--	---	--	---

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TITULO: “El Régimen de la Contratación Administrativa De Servicios, Y La Vulneración Del Derecho De Estabilidad Laboral en los Trabajadores De Entidades Ediles, Distrito De Ayacucho-2020”

Objetivo Especifico 2: Analizar como la Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles es vulnerada en razón a que el empleador no da seguridad a través del hostigamiento laboral que sufre el trabajador edil, distrito de Ayacucho-2020.

AUTOR (A): José Sebastián Laiza Otiniano

FECHA: 2018

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
(Otiniano, 2018) Fundamentos Jurídicos para Regular la Ley Contra el Mobbing Laboral a Efectos de Garantizar el Respeto de los Derechos Laborales.	El tema elegido reviste suma importancia, pues busca que los legisladores regulen la ley contra la hostilidad laboral de forma independiente y con un trato específico, estableciendo su definición, prevención, seguimiento y sanción de estos casos; todo ello en base a los fundamentos jurídicos que se exponen en la presente investigación, contribuyendo de forma específica al derecho	El autor nos hace llegar a reflexionar en cuanto a un cambio al tratamiento legal sobre este trato que se da en la institución públicas en cuanto al hostigamiento laboral y la antijuricidad donde se puede llegar a prácticas denigratorias contra el trabajador público.	Se tiene en relación a este trabajo la desprotección legal que no cuentan los trabajadores públicos en relación a la seguridad al hostigamiento laboral.

	laboral, jueces y trabajadores.		
--	---------------------------------	--	--

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TITULO: “El Régimen de la Contratación Administrativa De Servicios, Y La Vulneración Del Derecho De Estabilidad Laboral en los Trabajadores De Entidades Ediles, Distrito De Ayacucho-2020”

Objetivo Especifico 2: Analizar como la Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles es vulnerada en razón a que el empleador no da seguridad a través del hostigamiento laboral que sufre el trabajador edil, distrito de Ayacucho-2020.

AUTOR (A): José CCori Cárdenas e Irma Raro Aguilar

FECHA: 2018

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
(CCori Cardenas, José - Rado Aguilar, Irma, 2018) Indemnización por Responsabilidad Civil Extracontractual, Respecto al	Mediante el presente trabajo de investigación se pretende demostrar la responsabilidad civil extracontractual del funcionario y/o servidor público que incurre en una situación de acoso laboral, para lo cual, se revisa los antecedentes teóricos y casos reales que han tenido lugar en	En esta investigación nos refiere la responsabilidad indirecta del funcionario con los trabajadores públicos y el acoso laboral “mobbing” que sufren estos últimos principalmente en las entidades ediles.	En cuanto a este trabajo le tiene que los funcionarios públicos no tienen ni el menor interés en cuanto al cuidado del trabajador estatal y la carencia en cuanto al acoso u hostigamiento laboral que sufren en sus entidades públicas y

<p>Acoso Laboral en la Municipalidad Provincial de Tambopata, Periodo-2017.</p>	<p>nuestro país, región, y por ende en la Municipalidad Provincial de Tambopata, en el periodo 2017, considerando como variable principal el acoso laboral (mobbing) y la responsabilidad civil como consecuencia de la variable principal, estableciendo una visión del problema cuasi-individual entre acosador y la víctima, para luego centrar la atención al problema colectivo de salud mental en el contexto laboral, y poder determinar las causas y consecuencias prácticas en la prevención y/o intervención legal contra el acosador, logrando imponer una indemnización reparadora, previo evaluación psicológica del estado emocional de la víctima.</p>		<p>puntualmente esta institución edil, así como el tema de estudio.</p>
--	---	--	---

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TITULO: “El Régimen de la Contratación Administrativa De Servicios, Y La Vulneración Del Derecho De Estabilidad Laboral en los Trabajadores De Entidades Ediles, Distrito De Ayacucho-2020”

Objetivo Especifico 3: Determinar de qué manera la Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles, es vulnerada en razón de no contar con la tutela que se dan en otros regímenes laborales tales como la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Legislativo N°728 y la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público Decreto Legislativo N°276, del distrito de Ayacucho-2020.

AUTOR (A): Miguel Ángel Linares Riveros

FECHA: 2017

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
(Riveros, 2017) Análisis Jurídico del Derecho a la Igualdad en los Regímenes Laborales Especiales de Promoción del Empleo Productivo en el Perú 2011-2016.	Los Regímenes Laborales Especiales de Promoción del Empleo Productivo, son aquellos derivados de la constitución, cuya característica común es impulsar temporalmente la reducción de los derechos laborales por debajo de los regímenes generales, pero respetando los derechos fundamentales del régimen laboral constitucional, para lograr	De acuerdo al trabajo de investigación se tiene sobre la distinción que se tiene en los regímenes generales menoscabando el derecho a la dignidad, al progreso social y a la progresividad del trabajador.	La conclusión a la que arribo según esta interpretación, es que este régimen busca trabajadores baratos mal pagados sin protección legal, en consecuencia reducir los derechos laborales para la reducción de costos en planillas.

	menores costos laborales que redunden en una mayor productividad por trabajador.		
--	--	--	--

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TITULO: “El Régimen de la Contratación Administrativa De Servicios, Y La Vulneración Del Derecho De Estabilidad Laboral en los Trabajadores De Entidades Ediles, Distrito De Ayacucho-2020”

Objetivo Especifico 3: Determinar de qué manera la Estabilidad Laboral de los trabajadores ediles, es vulnerada en razón de no contar con la tutela que se dan en otros regímenes laborales tales como la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Legislativo N°728 y la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público Decreto Legislativo N°276, del distrito de Ayacucho-2020

AUTOR (A): Brenda Rubí Montalvo Uvidia

FECHA: 2017

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>(Uvidia, 2017) “Reforma unificadora de los regímenes laborales del sector público con el objeto de satisfacer los principios de mérito y de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, bajo la luz de la</p>	<p>Es necesario plantear y resolver uno de los problemas más álgidos de nuestra realidad nacional, tal es el caso del empleo público y de la diferenciación en la contratación del personal, problemática que vulnera el derecho a la igualdad; se hace pues necesario una pronta y propicia respuesta del Estado para solucionar ese problema que afecta no solo a los trabajadores, sino</p>	<p>Se tiene del análisis de la investigación realizada que ya es tiempo de hacer un estudio y darle la importancia a los tipos de contrataciones públicas que se tiene en el Perú y no tener distinciones entre los diversos regímenes laborales.</p>	<p>La conclusión que se llega en esta referencia es que se tiene que hacer un cambio en las normas laborales peruanas que no incurra en menoscabar leyes laborales propias del trabajador público quien emana un esfuerzo ya sea mental o físico en beneficio del estado.</p>

Ley del Servicio Civil”.	también a los ciudadanos y al propio Estado.		
---------------------------------	--	--	--



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO


Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, URTEAGA REGAL CARLOS ALBERTO docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES y de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC – LIMA NORTE asesor de la Tesis titulada: “El Régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, y la Vulneración del Derecho de Estabilidad Laboral en los Trabajadores de Entidades Ediles, Distrito de Ayacucho-2020”, del autor BERTOLOTTI PERALES ALAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13% 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, 22 de abril del 2021

Urteaga Regal, Carlos Alberto	
DNI 09803484	Firma 
ORCID ORCID: 0000-0002-4065-3079	