



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

“Vulneración de los derechos laborales de servidores de la  
municipalidad distrital de Independencia - Huaraz, contratados bajo  
el régimen CAS – 2020”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
ABOGADA

**AUTOR:**

Yanac Polo, Erika Miluska (ORCID: 0000-0001-8397-4414)

**ASESORA:**

Mg. Moreno Núñez, Patricia Janet (ORCID: 0000-0001-8801-8069)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derecho Laboral

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mis padres: Gloria y Pedro, que han estado y están en todo momento de mi vida y desarrollo como estudiante, han sabido educarme en buenos principios y enseñarme a luchar en medio de las dificultades, aún tengo mucho que aprender de ellos. Este logro, el que tanto anhelé y anhelaban se los dedico.

*Erika Yanac*

## **Agradecimiento**

En primer lugar, a nuestro Creador y Dios: Jehová, quien sin merecerlo cada día me cuidó y me dio sus bendiciones y gracias a él estoy consiguiendo las metas trazadas en mi vida.

A mis queridos padres: Por su ayuda, paciencia, amor y entrega que me brindaron a pesar de la distancia. Les agradezco por este objetivo

## Índice de Contenidos

Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice de Contenidos	iii
Resumen	iv
<i>Abstract</i>	v
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación:	14
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística.	15
3.3. Escenario de Estudio	18
3.4. Participantes	19
3.5. Sistema e instrumentos de recolección de datos	19
3.6. Procedimiento:	19
3.7. Rigor científico:	20
3.8. Método de análisis de datos	20
3.9. Aspectos éticos:	20
IV.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN	22
V.- CONCLUSIONES	28
VI.- RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	

## Resumen

La investigación abordada cuenta con el objetivo general ¿Determinar si la contratación bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios, vulnera los derechos laborales de los servidores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz- 2020? para poder estudiarlo, se va a recurrir a encuestar a los trabajadores contratados bajo el régimen CAS de la municipalidad de Independencia, para poder lograr el objetivo de la investigación que se está realizando.

En cuanto al tipo y diseño de investigación es de naturaleza cualitativo, asimismo es de diseño no experimental, y transversal, donde consiste recolectar las herramientas o datos en un solo acto, esto se va adaptar a través de cuestionarios (encuestas) y a la vez se va trabajar con una población de 20 servidores contratados bajo el régimen CAS de la municipalidad distrital de Independencia - Huaraz, durante el año 2020, para la adquisición de datos se aplicó la técnica de encuesta, dicho instrumento consta de cinco preguntas.

***Palabras Clave:*** *Vulneración, Laborales, contratación, Derechos.*

## ***Abstract***

The research addressed has the general objective Does the contracting under the Administrative Contract of Services regime violate the labor rights of the servers of the District Municipality of Independencia, Huaraz- 2020? In order to study it, it will resort to surveying the workers hired under the CAS Regime of the Municipality of Independence, in order to achieve the objective, of the research being carried out.

Now, regarding the type and design of research, it is qualitative in nature, it is also of non-experimental design, and cross-sectional, where the tools are to be collected in a single act, this will be adapted through questionnaires (surveys ) and at the same time we will work with a population of 20 servers hired under the CAS regime of the District Municipality of Independencia - Huaraz, during the year 2020, in the present case to reach the objective of data acquisition, the technique of survey, the instrument consists of five questions.

***Keywords:*** *Violation, Labor, contracting, , Rights*

## I. INTRODUCCIÓN

El objetivo de dicha investigación es identificar cuáles son los derechos laborales que resultan vulnerables en la contratación del régimen CAS de periodo 2020. Para poder identificarlo se tienen que recurrir a una encuesta a los trabajadores contratados bajo el régimen CAS de la municipalidad de Independencia.

Que, si bien es cierto al referirnos de los Derechos laborales Arce (2011) según el autor, menciona que académicamente ha sido dividida en tres ramas, individual, colectiva y procesal, al mencionar esto no quiere decir que se encuentra dividido, de lo contrario esto ayuda a muchos de los investigadores a diferenciar y tener un mejor entendimiento de cada rama del derecho laboral, siendo así, en cuanto al derecho individual de trabajo se basa en el empleador y el trabajador se brinda un trabajo subordinado siendo como el presente se puede definir como un derecho de inferioridad, si hacemos referencia al derecho laboral colectivo en este punto el principal donde se va tratar de las personas trabajadores contratados bajo el régimen CAS que trabajan en cada entidad del estado, donde se debe de encontrar igualdad de derechos. Asimismo, el objetivo de mejorar las remuneraciones y las mejores condiciones de trabajo, en mérito al artículo 41 del DS 010-2013TR y el artículo 28° numeral 2 de la Constitución Política, los contratos se dan mediante concurso público en todas las entidades públicas, siendo en la presente investigación abordar en la municipalidad distrital de Independencia, y finalmente se tiene el derecho procesal como una de las ramas del derecho laboral viene a ser un derecho instrumental para resolver temas de derecho laboral, dentro de ello se encuentran enmarcados el derecho individual y el derecho colectivo.

Consecuentemente Castillo (2017) hace mención al concepto de Trabajo, donde viene ser la fuerza humana con voluntad o sin voluntad que se viene desempeñando día a día en nuestra sociedad para poder solventar los gastos

básicos de la casa y otros, así como se trabaja toda persona tiene derecho a gozar de los beneficios establecidos de acuerdo a Ley, teniendo en cuenta bajo que modalidad se encuentran laborando, en esta investigación abordaremos sobre los trabajadores contratados bajo la modalidad CAS.

Según Castillo (2017) los derechos laborales vienen ser un compuesto de obligaciones porque el Estado Peruano regula una sucesión de normas y leyes que debe cumplir el empleador, en la legislación peruana el, Ministerio de Trabajo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y el Poder Judicial y a través de los juzgados laborales y otras salas. Son los encargados de velar y hacer prevalecer los derechos de los trabajadores.

Según Huamán (2012) en el ámbito de sector público solo se aplica el contrato laboral especial y dicho contrato es celebrado entre una persona natural y el Estado, contrario a ello no se encontraría bajo el régimen de la persecución pública.

En caso de que no se formularan las disposiciones normativas del régimen del Servicio Civil, los beneficios plasmados en la presente ley sería de aplicación sin ninguna inconveniencia a todas las personas que prestan sus servicios personales, profesionales en una entidad pública del Estado que estaría bajo el régimen del disposición legislativa N°276 que es una Ley basada en las remuneraciones y otras administraciones del sector público y a las bases de carrera administrativa, que cuentan con un régimen laboral de actividad privada y el régimen especial de contratación administrativa reglamentado por el Decreto Legislativo N° 1057, Maurate (2016).

En ese sentido se genera el siguiente problema general: ¿La contratación bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios, vulnera los derechos laborales de los servidores de la municipalidad distrital de Independencia,



Huaraz, año 2020? Por consiguiente, la justificación, la investigación abordada ayuda a conocer lo siguiente: Si la contratación bajo el régimen CAS vulnera derechos laborales de los trabajadores municipales del distrito de Independencia - 2020. Lo más primordial en la investigación abordada es esclarecer y/o conocer si efectivamente la contratación bajo el régimen CAS ha vulnerado los derechos de los trabajadores.

En dicha investigación se realizará un estudio acerca de los derechos laborales que se han vulnerado durante el periodo de la contratación CAS y será justificada socialmente con la finalidad de hacer prevalecer los derechos del personal contratado bajo la modalidad del CAS de la municipalidad distrital de Independencia y de esa manera conozcan sus derechos vigentes en la norma, así también inducir que se cree Decretos Supremos que garanticen al personal que viene laborando en el ámbito del CAS y a la vez que se efectúen nuevos derechos al personal que será contratado bajo la modalidad del CAS.

Se justifica teóricamente, porque la investigación abordada se fundamenta en las teorías de los derechos de vulneración de los trabajadores contratados bajo la modalidad CAS de la municipalidad distrital de Independencia, las teorías específicas de los trabajadores del contrato CAS de la MDI periodo 2020, como también en las teorías que se encuentran en la MDI, en el periodo 2020.

Se justifica legalmente en el ámbito, que para hacer prevalecer algunos de los derechos laborales que son otorgados de acuerdo a la Ley de trabajo N° 27711 Ley de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante el presente se va llevar con eficacia los actos administrativos que son interpuestos por los trabajadores contratados CAS, para los que sienten que se ha vulnerado sus derechos que le asisten de acuerdo a Ley.

En consecuencia, de lo indicado se va detallar como objetivo general: ¿Determinar si la contratación bajo el régimen CAS vulnera los derechos laborales de los servidores de la municipalidad distrital de Independencia - Huaraz, durante el año 2020? Asimismo, se planteó los siguientes objetivos específicos: (i) Analizar la legislación laboral que regula el régimen especial de la Contratación Administrativa de Servicios, (ii) Establecer la naturaleza jurídica del CAS, (iii) Identificar los derechos laborales de los servidores públicos y aquellos que estarían siendo vulnerados por el CAS, (iv) Explicar las razones para la contratación de servidores bajo el régimen CAS.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Primeramente, se va dar inicio remitiéndonos a los antecedentes de algunos investigadores que han realizado su trabajo de investigación relacionados al tema propuesto o titulado:

Vásquez (2011) según su investigación de trabajo de graduación para lograr obtener su grado de licenciatura en materia de derecho contando como título “Derecho Internacional del Trabajo” Análisis de la normativa jurídica costarricense sobre posibles criterios de solución frente a los conflictos laborales de carácter internacional tuvo como objetivo que los trabajadores transnacionales en la gran mayoría de las situaciones son los trabajadores que son contratados en el ámbito del régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) pero sin embargo no quiere decir que al referirse a ellos, estos no pueden contar con los derechos que han concedido la Ley, asimismo concluye que en costa rica existe un vacío de la regularización en cuanto al tratamiento de los trabajadores regionales, entonces estos no poseen de una normativa regulada, protegida de los derechos de los trabajadores como solución propone que los conflictos que se presentan de los trabajadores regionales, para ello se tiene que establecer con relación a las reglas establecidos del derecho internacional privado sin abandonar aquellos principios rectores del derecho laboral..

A continuación, se va detallar los antecedentes nacionales según Rivera (2017) en su investigación titulada “La vulneración de Los derechos laborales por parte del Tribunal Constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057-2013-AA/TC-Caso Huatuco” fundamenta que el derecho de trabajo es un derecho humano que se encuentra acogido en la regulación normativa nacional y supranacional que regula la carrera administrativa.

Asimismo, Arias (2019) tesis titulada análisis de la naturaleza remunerativa los fringe Benefits que fue realizada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, tuvo como objetivo que los fringe benefits son beneficios adicionales o accesorios,

también se le denominó como beneficios extra salariales, extralegales que dichas definiciones eran cedidos por el empleador a favor de los trabajadores sin encontrarse obligado a su entrega.

En cuanto a los antecedentes locales se encontró a Cabanillas y Lavado (2020), en su tesis que llevo por título “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”, realizada en la Universidad Cesar Vallejo – Chimbote, llegando como conclusión en cuanto a la investigación realizada lo siguiente que con respecto a la terminación del contrato CAS como consecuencia de la vulnerabilidad a los derechos respecto a la estabilidad laboral de aquellos servidores obreros del municipio distrital de Nuevo Chimbote en el año 2017, se llega a obtener el siguiente resultado el 32% de los servidores de mano de obra de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote 2017 apoyaron con la idea de admitir sobre la estabilidad laboral de un trabajador de mano de obra es vulnerada al término de su contrato y el 30% estuvo de acuerdo que están frente al régimen de inestabilidad por ende les lleva a una desprotección laboral y una inseguridad que tiene el trabajador con su empleador

Barreto (2017), en primer lugar, nos vamos a referir al Convenio N° 135 de la OIT que fue aprobado en el año de 1971, mediante el cual se ha reconocido la custodia o protección que deben tener los trabajadores, bajo ello se encuentran los trabajadores CAS, contra las escenas que de alguna manera puedan ser perjudicarlos por razón de su condición, siempre y lo más importantes es que estos trabajadores actúen de acuerdo o conforme a ley; así como la exigencia de brindarles, al interior de la empresa, las facilidades para contar con el desempeño de sus funciones de cada trabajador según corresponda de acuerdo en el lugar donde se encuentra laborando.

De acuerdo Atarama (2008) señala el 32% de los trabajadores de mano de obra de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote 2017 estuvieron de acuerdo en admitir

que la estabilidad laboral de un trabajador de mano de obra es trasgredida al término de su contrato y el 30% estuvo de acorde que están frente al régimen de inestabilidad por ende les lleva a una desprotección inseguridad que tiene el empleado frente a su empleador y de ser despedido sin una causa justa es decir de una manera ilegal.

Aparicio (2012), este tipo de contratos administrativos de servicio – CAS, cuentan con algunas propiedades, aspectos o características que demuestran su consideración como un régimen especial; así se tiene que, en ese sentido se deja entender no mudar o perturbar la posición de los integrantes enmarcado al ordenamiento jurídico, considerados de naturaleza contractual al referirnos a los antes mencionado quiere decir que esto es de manera voluntario- voluntad propia, además de ello se encuentra plasmado de manera obligatoria aquellos derechos y obligaciones de las partes, cabe recalcar que aun a ello la administración pública no olvida sus privilegios, Del Rio (2009). Ante ello, se revela la importancia de la administración pública, resaltando cuando se caracteriza por la contratación de los servidores y/o trabajadores contratados bajo el régimen CAS, según corresponda, asimismo teniendo en cuenta las necesidades del sector público (entidad contratante).

De acuerdo al artículo 1° del Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, ordenanza del decreto legislativo N° 1047 prescribe acerca del Contrato Administrativo de Servicios que proviene de una contratación laboral y es de carácter personal dentro de las instituciones públicas y que estas son conducidos por las normas especiales, resulta beneficioso a las partes aquellas obligaciones que están relacionados al régimen especial pero esta no se encuentra sometida a la ley de carrera administrativa ni tampoco al régimen de actividad privada ni al régimen de carrera especial del sector público, Nieves (2009).

Tomaya (2008), Encontrándose ante una situación de modalidad contractual hacemos referencia de que el Estado se beneficia como un empleador por el solo

hecho de no contar con la obligación de responsabilidad de los costos laborales. Dentro del ámbito constitucional se presentó reclamos de naturaleza laboral, debido a ello se hace mención al principio de primacía de realidad que este principio está tipificado en el artículo 22 de la carta magna y es de suma importancia porque que se debe interpretar si existe o no la disconformidad en cuanto a los documentos y en el terreno de los hechos, mediante doctrinas es determinado como un principio más desarrollado por su práctica, ya sea en los procesos judiciales, en los procesos constitucionales de protección por afectación de los derechos laborales al trabajo, cuando se hace referencia a la prestación laboral se sobreentiende a una actividad que realizan los trabajadores, que en la documentación se encuentra estipulada el modo lugar y el tiempo en que se realiza la actividad laboral que define el tipo de prestación, el objetivo es proteger los derechos laborales de los trabajadores en caso de que existiese defraudación ante la ley, y está bajo la primacía ante los hechos que hace referencia a lo suscitado en realidad sobre las parte que han registrado en el contrato, Belleza (2010).

Al respecto, lo que se debe tener en cuenta cuando se refiere a los principios quiere decir que son aquellos valores que ayudan a esclarecer a la Ley, y a la vez suplementan y orientan la aplicación en el ámbito de sus funciones de informar, los principios son fundamentales en el ámbito jurídico, en la base de la norma, actúan como un material supletoria, cuando existe algunos vacíos y/o lagunas legales, además de ello conforman el elemento ideal y analítico, al obrar mediante los criterios orientadores para quienes ejercen la Ley. Teniendo en cuenta las consideraciones expuestas, se tiene que confirmar, que todo ordenamiento jurídico se establece en principios y es muy fundamental para el derecho como una fuente axiológica, Céspedes (2019).

en la contratación bajo el régimen CAS, existe muchas diferencias en todas las instituciones públicas, en cuanto a la remuneración, siendo de la siguiente manera se contrata a varios personales para realizar la misma función dentro de la entidad, pero sin embargo en cuanto a la remuneración existe mucha diferencia donde que

algunos trabajadores perciben una remuneración más alta que a los de otros, ante ello existe una teoría del autor Haro (2012) hace referencia al principio de igualdad de remuneración que en la Constitución Política del Perú del año 1979 tipificaba dicho principio en su artículo 43 que mencionaba tanto el varón y mujer tienen derecho a una remuneración igualitaria por prestar servicios al mismo empleador. En la constitución actual en el artículo 24 prescribe que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente para el bienestar de él y la de su familia, la normativa mencionada hace referencia a un análisis en relación con los tratados de los derechos fundamentales. Por otro lado el artículo 23 de la declaración de los derechos humanos menciona que toda persona tiene derecho a un salario de manera igualitaria y sin discriminación alguna por el hecho de prestar sus servicios.

El Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (ratificado por el Perú por Resolución Legislativa N° 13284 del 15 de diciembre de 1959), establece en su artículo segundo inciso primero, menciona que la obligación de todo Estado miembro es garantizar los derechos de los trabajadores con el principio de igualdad, por lo tanto sin importar el sexo, la clase, la condición estos deben ser remunerados por igual ya que en nuestra constitución del año 1993 en su artículo 24 hace referencia acerca del derecho del trabajador que debe ser protegido con una remuneración equitativa y suficiente, Pacheco (2018).

De la misma manera es muy importante conocer la finalidad y el objeto de la contratación bajo el régimen CAS; como bien lo sabemos que en la práctica del día a día los trabajadores bajo el régimen CAS, se ha logrado ser la mejor opción, donde viene ser uno de los contratos que no son tan engorrosos, un concurso público más rápido a diferencia de los otros contratos que tenemos, y de esa manera se puede verificar celeridad en la documentación en general.

Asimismo la Constitución Política del Perú hace referencia a un derecho fundamental que tenemos los ciudadanos que es la no discriminación ya que todas las personas que habitamos en la jurisdicción del Perú tenemos derecho de recibir

un mismo tratamiento en este caso los trabajadores tienen que tener un tratamiento igualitario dentro de su centro laboral, el Decreto Legislativo N° 278- 276 reconocen como a la gratificación y a la compensación por tiempo de servicios como beneficios laborales, pero debemos mencionar que el régimen CAS no reconoce dichos beneficios, Rubio (1999).

Según Espinoza (2017) realiza el análisis sobre la naturaleza vulneratoria del CAS, recaída en el expediente 00002-2010-PI/TC, analiza de la siguiente manera donde tiene varias modificaciones en cuanto a la impartición de justicia en particular del Tribunal Constitucional donde declara infundada la demanda de inconstitucionalidad que fue interpuesta en contra del Decreto Legislativo 1057 que regula a la contratación de servicios bajo el régimen CAS, ya que el Tribunal Constitucional deniega muchas demandas realizados por los trabajadores que laboraban bajo el régimen CAS un claro ejemplo es de una de las trabajadoras en donde presento una demanda y su petición era de regresar al cargo que venía laborando, seguido a ellos el demandante comunica a la entidad demandada el 26 de junio del 2015 en el mismo día de que se le notifico la extinción de su contrato administrativo el estado de gestación tomado en cuenta de la situación de la gestante se decide tomar medidas oportunas para proteger a la demandante y que seguirá laborando en su trabajo así mismo mencionando que la empleada no ha justificado la renovación de su contrato CAS que incurre a una falta grave y que la demandante fue víctima de un despido nulo a cusa de su embarazo, por ende la demanda debe evaluarse en todos sus extremo.

La regulación inapropiado en cuanto a la contratación administrativa como es de los servicios origina consecuentemente que exista vulneración sobre el derecho a la igualdad de los trabajadores, encontrándonos ante ello que es muy importante que apropiadamente se legalice este régimen para las contrataciones teniendo en cuenta varios puntos y a la vez se va determinar los principios que vulneran los derechos laborales relacionados a definidos derechos fundamentales, laborales y constitucionales de los trabajadores a quienes se les va imponer dicho régimen,



teniendo en cuenta la causa justificada del despido, para ellos se ha empleado diferentes métodos de investigación como estudio de fuentes documentales, así también el análisis en la parte normativa, como también el derecho comparado con los convenios que se ha suscrito entre Perú y la Organización Internacional del Trabajo, Carbajal (2015).

Asimismo, en cuanto a la contratación bajo el régimen CAS, de acuerdo al artículo 3° del reglamento del CAS especifica que deben tener en cuenta todas las entidades que lanzan las convocatorias (entidad convocante), para poder firmar determinado Contrato Administrativo de Servicios, cabe resaltar que existe la reglamentación en la resolución de presidencia ejecutiva N° 107-SERVIRE.PE mediante el cual se “aprueba reglas y lineamientos para la adecuación de instrumentos internos conforme a ello aquella entidad desempeña la autoridad disciplinaria sobre los trabajadores contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057”, se encuentra estructurado de la siguiente manera: Inicialmente se tiene la Etapa Preparatoria: Dentro de ello lo más primordial para cumplir con el objetivo de realizar una adecuado convocatoria es contar con el requerimiento de la área usuaria dentro de ello va comprender lo que viene a ser la reseña del servicio que va a realizar la persona ganadora, así también se va especificar los requisitos mínimos y competencias que debe cumplir el postulante, acompañado a ello se va a detallar las fases del procedimiento, posterior a ello se va redactar una justificación de la necesidad de contratar personal, y evaluando la disponibilidad presupuestal quien determina mediante un informe otorgando la disponibilidad solicitado para así contar con los etapas que en adelante se va a detallar, Alvarado (2012). La etapa preparatoria de la contratación del personal CAS, demuestra la Obligación y el compromiso de la misma entidad en definir sus propias necesidades para la contratación del personal. Para ello se debe de trabajar de la mano en con el CAP, mediante ello se va tener conocimiento de los cargos seleccionados que, y a la vez se tiene que revisar que estos se encuentren estipulados, el reglamento de organizaciones y funciones como uno de los documentos de instrumento de gestión institucional municipal, mediante ello se detalla la estructura orgánica de las entidades públicas. Todo requerimiento de las

plazas vacantes debe estar sujeto al PAP (Presupuesto Analítico de Personal), siendo que no solamente es necesario conocer cuánto personal se requiere la entidad pública, teniendo el respaldo financiero en el ámbito presupuestario determinado a la entidad administrativa para efectos laborales.

Como segundo lugar se tiene la etapa de la convocatoria. – Dentro de esta etapa se va a proceder con la publicación en la página web de la entidad convocante sobre el requerimiento de personales, así también se va proceder en informar al Ministerio de Trabajo, es muy importante resaltar que la publicación de la convocatoria no está permitida que los integrantes del comité de selección estén difundiendo la convocatoria. En cuanto al plazo de publicación debe mantenerse en un promedio de 05 días hábiles previamente al periodo de selección, asimismo que dentro de la publicación de las plazas vacantes se tiene que incorporar el cronograma de las actividades como también el periodo del procedimiento de contratación, los fases de evaluación, los requisitos que tienen que cumplir todo los postulantes sin excepción a ninguna así también se tiene que hacer de conocimiento el condicionamiento del contrato laboral administrativo y a la vez el lugar de prestación de servicio, el periodo de duración del contrato y la remuneración total por la prestación del servicio laboral.

A continuación, tenemos la etapa de selección. – En cuanto en esta etapa la evaluación imparcial a todo los postulantes que previamente a ello revisando las bases los requisitos, etc se han presentado a la convocatoria para llegar a la etapa de selección, dentro de esta evaluación comprende la evaluación curricular de acuerdo a lo requerido y esta evaluación se da a discrecionalidad de cada entidad convocante, en muchos casos es de conocimiento público tenemos la evaluación escrita y entrevista, pero en algunas entidades la convocatoria CAS no está incluido la evaluación escrita solo corresponde la entrevista una vez haber cumplido con los requisitos, la evaluación se debe llevar a cabo teniendo en apreciación en cuanto a las formalidades relacionados con las necesidades del servicio y garantizando el principio de imparcialidad en cuanto a los méritos e igualdad de las mismas

oportunidades. Para llevar a cabo una buena y eficiencia en el procedimiento de selección lo que es la calificación del currículum vitae de los postulantes lo cual establece un mecanismo estándar de evaluación de las condiciones con base en el mérito del personal sometido a concurso, siendo métodos básicos para la evaluación si el postulante cuenta con experiencia a rubros similares; desde mi punto de vista acote de que no es muy importante que todo postulante cuente con experiencia en puestos similares porque no todos cuentan con la misma oportunidad de ingresar aunque sea realizar sus prácticas, es por ello en cuanto a la experiencia no debe ser tan exigible, si bien es cierto toda persona profesional se encuentra capacitada para poder desenvolver en el ámbito de su carrera.

De acuerdo al texto del reglamento CAS (2011), cada uno de las etapas se publicará mediante los mismos medios que se viene utilizando desde el inicio a fin de la convocatoria y esto se dará de acuerdo al orden de mérito que vienen obteniendo en el proceso, indicando los apellidos y nombres de los postulantes agregándole los puntos acumulados con la finalidad de que la convocatoria sea parcial, Bringas (2012).

Finalmente, la etapa de suscripción y registro de contrato. – Para llegar a esta etapa para firmar el contrato se extiende un plazo prudencial no menor de 5 días hábiles, computados a siguiente día después de realizar la difusión de los resultados de los ganadores y deberán apersonarse a la entidad, para dar conocimiento sobre su admisión a la inscripción de los contratos administrativos de cada entidad. Así también cabe mencionar que la normativa señala una vez haya vencido el plazo antes mencionado de los 5 días el postulante ganador no se apersonado a suscribir el contrato, por las circunstancias adjetivas esto se debe hacer de conocimiento de acuerdo al orden de mérito el siguiente para que pueda suscribir el contrato.

Posteriormente se va a detallar sobre la duración del Contrato Administrativo de Servicios, el contrato administrativo en la gran mayoría del sector público se suscribe a plazo determinado, o sea quiere decir a un plazo fijo y además de ello es renovable. La normativa reglamentaria añade que la permanencia del contrato

no puede superar al periodo que corresponde el año fiscal mediante el cual se consume la contratación, quiere decir que si la entidad ha contratado a un personal el 15 de junio su contrato no puede superar al 31 de diciembre del año de lo que ha sido contratado, esto se da debido a que la normativa establece que ningún contrato va a superar el año fiscal, si la entidad desea o ve por conveniente seguir contratando al mismo personal una vez finalizado el año fiscal su contrato si puede ser prorrogado a partir del año siguiente y así sucesivamente las veces que la entidad lo requiere, siempre teniendo en cuenta no exceder el año fiscal, Quispe (2010).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación:**

Diseño No experimental, tal como lo señala Sampieri (2003) lo cual consiste en recolectar y/o acumular los datos en un solo momento quiere decir que los datos serán realizados una sola vez en la investigación, por tanto el diseño retrospectivo hace referencia que en el presente caso se va a analizar, estudiar, muchas investigaciones con fechas anteriores en tiempo pasado, donde los autores han llegado a cumplir con su objetivo teniendo conocimiento que derechos laborales han sido vulnerados los trabajadores que se encontraban contratados en el ámbito CAS, es mencionada como una investigación transversal porque durante el periodo de la investigación se realiza una sola observación, (Hernández, Fernández y Baptista 2014; Lisboa, 2016).

La investigación ex post facto o retrospectiva es un tipo de investigación en donde los hechos a investigar ya han ocurrido, por lo tanto, la validación de la investigación se dará cuando el fenómeno ya ha sucedido, mediante una búsqueda retrospectiva de las causas que lo produjeron, (Jiménez, 1998).

En cuanto al enfoque viene a ser Cualitativo conforme lo menciona Monje (2011) que en el enfoque cualitativo no va a existir ningún resultado a través de tablas, gráficos, ya que principalmente se centra en obtener el proceso de los resultados como se puede entender teóricamente, en la noción de que se reunió y se examinó los datos respecto, la contratación bajo el régimen del contrato administrativo de servicios, vulnera los derechos laborales de los

servidores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz - 2020, en los registros de la municipalidad distrital de Independencia ciudad de Huaraz.

La investigación descriptiva se narran las características del objeto de estudio ya que su función principal es la selección e identificación de las diferencias fundamentales del objeto del estudio, es decir describe acerca de las formas de la situación del hecho ostentando acerca del fenómeno y objeto de estudio (Monje, 2011).

### **3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística.**

**Ámbito temático:** En cuanto al ámbito materia de la presente investigación fue la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores CAS.

**Problema de investigación:** En cuanto a los derechos laborales de los servidores de la municipalidad de Independencia-Huaraz, se tienen que cumplir con igualdad para todos los trabajadores contratados bajo el régimen CAS, sin existir ninguna discriminación, también es muy importante señalar que la Constitución Política del Perú, ha reconocido algunos derechos laborales irrenunciables, que bajo ningún fundamento esto puedan ser vulnerados.

**Pregunta de investigación:** ¿La contratación bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios, vulnera los derechos laborales de los servidores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, año 2020?

**Objetivo general:** Determinar si la contratación bajo el régimen CAS vulnera los derechos laborales de los servidores de la municipalidad distrital de Independencia - Huaraz, durante el año 2020

#### **Objetivos específicos:**

- Analizar la legislación laboral que regula el régimen especial de la contratación administrativa de servicios.
- Establecer la naturaleza jurídica del CAS.
- Identificar los derechos laborales de los servidores públicos y aquellos que estarían siendo vulnerados por el CAS,

- Explicar las razones para la contratación de servidores bajo el régimen CAS.

**Como categorías se tiene:**

- **Tipos de derechos laborales vulnerados.** Ante esta perspectiva en todas las investigaciones realizadas de los investigadores, han llegado a obtener como resultados que, si existe vulneración de los derechos de los trabajadores Contratados bajo el régimen CAS, además se ha identificado que se vulneran los derechos no solo en las municipalidades sino también en otras instituciones del Estado como en el poder judicial, hospitales, ministerio público, etc. No se evidenciado que en ninguna investigación realizada no hayan identificado derechos laborales vulnerados.
- **Circunstancias de vulneración:** En cuanto a las circunstancias de vulneración de los derechos laborales se ha podido advertir que se encontró varios derechos laborales que son vulnerados en el régimen CAS, y dentro de la municipalidad distrital de Independencia.
- **Medidas de solución:** Muchos investigadores han planteado como medidas de solución que se elimine el régimen CAS, considerando que es un régimen muy abusivo, lo consideran como un régimen que restringe muchos derechos laborales.
- **Ciclo del proceso:** Los investigadores no han estado conformes con respecto este periodo donde han señalado que las instituciones públicas, cuando han proyectado las bases para la convocatoria solamente lo han realizado pensando en el bienestar de la institución, más no en la comodidad de los postulantes, posterior a ello han señalado que en la suscripción del contrato en las cláusulas de las obligaciones han existido varios puntos como las obligaciones de los ganadores, mas no de parte de las instituciones públicas.

## **Del cual se desprenden las sub categorías:**

### **Tipos de derechos laborales vulnerados**

- Vulneración de horario de trabajo
- Vulneración de las vacaciones
- Vulneración del otorgamiento del CTS: Para este punto los investigadores han recomendado que todos los trabajadores del régimen CAS, se les debe otorgar el CTS, así también han sugerido que se implementen normativas para que puedan percibir el otorgamiento del CTS.
- Vulneración de estabilidad laboral

### **Circunstancias de vulneración**

- Trabajar 8 horas diarias: Conforme se encuentran estipulados las normativas, el trabajo permitido para los trabajadores es de 8 horas diarias, de acuerdo a los resultados de las encuestas que han sido realizados hay una certeza que se vulnera este derecho.
- Otorgamiento de Vacaciones. Lo mismo sucede con respecto al otorgamiento de las vacaciones se han evidenciado con pruebas verídicas que muchos algunos trabajadores han proporcionado documentaciones donde las instituciones públicas cuando les correspondía las vacaciones bajo una documentación emitían que el personal continúe laborando por falta de personal, donde se ha verificado que sus vacaciones eran reprogramadas, cuando han solicitado sus vacaciones trucas no les han llegado a pagar.
- Percibir el CTS: Los trabajadores del régimen CAS en las encuestas que lo han hecho llegar los investigadores han señalado que les gustaría percibir el otorgamiento del CTS.
- Estabilidad Laboral: A través de las encuestas que han hecho llegar los investigadores los trabajadores del régimen CAS han señalado que encontrándose bajo este régimen no se encuentran satisfechos porque no hay estabilidad laboral.

### **Medidas de solución**

- Respetar el horario permitido: Que, el Ministerio de trabajo, SUNAFIL, visiten a las instituciones públicas para tomar conocimiento lo que estaba suscitando dentro de las entidades públicas, siendo uno de los mecanismos para que hagan prevalecer este derecho laboral.
- Respetar las vacaciones que le corresponden: Solicitaron que se reúnan las entidades públicas con el Ministerio de Trabajo para que puedan dialogar y brindar charlas a las entidades con la finalidad de disminuir los casos de vulneración de derechos laborales.
- Implementar normas legales para que puedan percibir el CTS: En este punto también se ha verificado que la gran mayoría de los investigadores han sugerido que el estado peruano tome conciencia y se pronuncie ante ello.
- Proyectos de Ley que garanticen la estabilidad laboral: Bajo esta perspectiva han solicitado que los encargados de velar por los trabajadores del régimen CAS, tomen conciencia de que no se encuentran garantizados su trabajo.

### **Ciclo del Proceso:**

- Etapa de Convocatoria
- Etapa de Despido y/o vulneración

### **3.3. Escenario de Estudio**

En el presente escenario, al referirnos al escenario de análisis y/o estudio es de suma importancia señalar que esto estará conformado por la municipalidad distrital de Independencia, el mismo que se va encuestar a 20 personas contratados bajo el régimen CAS. Teniendo en cuenta que en la municipalidad distrital de Independencia existen diferencias con los derechos laborales de los servidores. Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiestan que el ámbito de estudio es la totalidad del personal que están bajo el estudio o problemática que muchos de los investigadores anhelan interpretar e investigar. La finalidad del estudio en curso viene a ser los servidores públicos de la municipalidad distrital de Independencia, contratados bajo el régimen CAS quienes fueron



contratados bajo un concurso público y que ocupan diferentes cargos en la institución, además ello muchos de ellos cumplen la misma función.

### **3.4. Participantes**

En cuanto a las especificaciones de los integrantes se tiene en cuenta los intervinientes que participaron en el estudio de materia de la investigación viene a ser la municipalidad distrital de Independencia como ente convocador, y los trabajadores contratados dentro del ámbito CAS, así también en cuanto a la información recolectada es en el periodo 2020, esto se da con el objetivo de con la finalidad de adherir los instrumentos y lograr con el objeto de estudio con respeto a la “Vulneración de los derechos laborales de servidores de la municipalidad distrital de Independencia - Huaraz, contratados bajo el régimen CAS – 2020”.

### **3.5. Sistema e instrumentos de recolección de datos**

Para tener un cabal entendimiento el autor Fariñas (2010), establece que las técnicas es el procedimiento de qué manera se ha obtenido los datos primeramente en cuanto a las técnicas viene a ser la documentación de los expedientes de la municipalidad distrital de independencia, cabe señalar que la técnica será de advertencia del registro que se utilizará para Identificar La vulneración de los derechos laborales de los servidores públicos que estarían siendo vulnerados los contratados en el ámbito del CAS, a continuación en cuanto a los instrumentos se va realizar mediante la guía de observación, cuestionario, cuestionario de preguntas para los que se les va encuestar o entrevistar las preguntas serán abiertas y cerradas donde se va poder responder de manera fundamentada o si están de acuerdo o no de acuerdo al nivel que cada uno considere, conforme lo señala Arias (1999), señala que viene a ser la herramienta de colección de datos mediante un mecanismo que los analistas, investigadores pueden ayudarse de ello para lograr con el objetivo.

### **3.6. Procedimiento:**

Para el procedimiento del instrumento una vez validado y a la vez determinado su confiabilidad con los aportes, las encuestas y entrevistas a los trabajadores

de la municipalidad distrital de Independencia y la validación de expertos en la materia de investigación. Los datos se conseguirán a través de las encuestas donde se va entregar el formato de cuestionario y las entrevistas como mínimo tendrá una duración 7 minutos donde serán realizadas en la municipalidad distrital de independencia. Así también se va a Identificar lo que viene a ser derechos laborales de los servidores públicos y aquellos que estarían siendo vulnerados por el CAS, como también conocer las razones para la contratación de servidores bajo el régimen CAS. Las encuestas realizadas nos va ayudar a concluir la investigación para los resultados, Discusión, Conclusiones, Recomendaciones.

### **3.7. Rigor científico:**

Con respecto al rigor científico de la materia de la investigación se va llevar a cabo a través de un método que viene a ser juicio de expertos, siendo así se va entregar ya sea a tres o más expertos el instrumento y lo que viene a ser la matriz de validación y a la vez entregar un formato de calificación. Los expertos van a evaluar y calificar el instrumento.

### **3.8. Método de análisis de datos**

Para poder analizar los datos de una manera apropiada se ejecutó lo que viene ser la aplicación a través de la entrevista, con la finalidad de conseguir la información con respecto la vulneración de los derechos laborales - CAS.

Así también se va utilizar el software de hoja de cálculo Excel para el cálculo de los datos recopilados, para la determinación exacta por las encuestas realizadas en la muestra.

### **3.9. Aspectos éticos:**

**Consentimiento Informado:** Según Carlessi, Reyes y Mejía (2018), el consentimiento informado está definido como un principio de la ética, lo que se encuentra ligado a la investigación, en el procedimiento del crecimiento de la investigación se honrara la propiedad culta de cada uno de los fundadores que

han sido citados de manera directa e indirecta, libros, periódicos, tesis y artículos serán aludidos en la parte de bibliografía.

**Confidencialidad:** Es muy importante conocer el derecho a la privacidad como también la confidencialidad, son los que protegen la intervención oportuna de la investigación.

**Anonimato:** La información que se ha recolectado corresponderá a la veracidad y va ayudar a la comprobación de los hechos. Además de ello, la presente investigación será analizada mediante un software anti plagio con el único propósito de respaldar que el trabajo corresponde a nuestra investigación.

**Beneficencia:** El principio de beneficencia viene un compromiso moral a favor de los demás mediante un trato equitativo y justo de muchas determinaciones que toman las personas, por lo tanto, amparándoles ante cualquier daño y garantizando la comodidad de cada uno de ellas.

**No maleficencia:** De acuerdo a Escudero (2010), la no maleficencia menciona que “ante todo no dañar” quiere decir a muchas personas que no tuvieron la intención o el interés en formar parte de la investigación, ante ello, se debe tener en cuenta con respetar lo que el otro ha determinado, aun así, contengan respuestas negativas o positivas. Es muy importante hacer mención de que muchos no respetan las decisiones adoptadas de los investigadores. En todo trabajo de investigación es muy indispensable conocer de la importancia que pueda contener dicha investigación, y a la vez aborde a toda la sociedad, que no solamente llegue a 1 los beneficios o solo para los que están de acuerdo con la investigación, de lo contrario tiene que ser a todos sin excepción.

## **IV.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

### **4.1. RESULTADOS:**

En el presente capítulo se va detallar, presentar, analizar e interpretar la información recopilada a través de las encuestas que se ha realizado en la municipalidad distrital de Independencia, con el apoyo de los trabajadores, donde han respondido las preguntas abiertas, cada uno de acuerdo a su discrecionalidad, siendo así se ha obtenido los siguientes resultados:

Al Objetivo General, determinar si la contratación bajo el régimen CAS vulnera los derechos laborales de los servidores de la municipalidad distrital de independencia - Huaraz, durante el año 2020; ante ello se ha recopilado información muy veras de que es muy evidente que la municipalidad distrital de Independencia ha existido un nivel alto de vulneración de derechos laborales, asimismo los trabajadores no se encontraban conforme siendo contratados bajo el régimen CAS, hacen presente a través de este cuestionario sus molestias señalando que no es justo que sean discriminados porque no les otorgan sus derechos laborales que les corresponden; así también la municipalidad distrital de independencia ha sido muy abusivo con sus trabajadores.

Así también en cuanto al primer objetivo específico; analizar la legislación laboral que regula el régimen especial de la contratación administrativa de servicios, ante ello se ha realizado la siguiente pregunta ¿Usted se encuentra conforme perteneciendo al régimen CAS, o que medidas sugiere para el cambio? Fundamente si está conforme o no y las sugerencias si hubiere.- Donde los trabajadores contratados expresan sus incomodidades a través del cuestionario que se ha hecho llegar a cada uno de ellos que, en cuanto a la legislación expresan que se anule el régimen, porque con este régimen del CAS son vulnerados sus derechos laborales, y manifiesta que mientras los investigadores estudian para eliminar el régimen CAS, se unifique a todos ellos a la contratación en el ámbito del régimen N° 728 o 276, así no sentirse

vulnerados sus derechos laborales, porque al ingresar a dichos regímenes podrán obtener sus beneficios que constitucionalmente les corresponden, al ingresar a dichos regímenes mejorarían la calidad de trabajo.

A continuación se tiene al segundo objetivo específico; establecer la naturaleza jurídica del CAS, en cuanto a la naturaleza jurídica, para ello se va realizado la siguiente pregunta: ¿Usted como trabajador está de acuerdo que cambie la naturaleza jurídica para el 2022 los contratados bajo el régimen CAS sean trasladados a otro régimen laboral donde se le reconozca todos los beneficios laborales? .- Donde han considerado como una particularidad contractual dentro la naturaleza pública donde liga a una persona natural con una entidad pública como viene a ser la municipalidad distrital de Independencia, donde los contratados bajos el régimen CAS, prestan sus servicios profesionales, los beneficios que son otorgados para el presente, están estipulados en el D.L N° 1057, y el reglamento que ha sido aprobado a través del Decreto Supremo N° 75-2008-PCM, anulando a ello la naturaleza jurídica del CAS, es una prestación que margina a aquellos trabajadores que están sujetos a este régimen. De tal manera la entidad ante la necesidad de contratar personal, desconociendo la existencia del vínculo laboral, adapta de manera muy evidente el propósito de contravenir los derechos que ante la constitución son reconocidos.

Al tercer objetivo; identificar los derechos laborales de los servidores públicos y aquellos que estarían siendo vulnerados por el CAS, para el siguiente objetivo se tiene las siguientes pregunta ¿Usted como trabajador encontrándose bajo la Contratación bajo el régimen CAS, que derechos laborales considera que son vulnerados?, ¿Según Ud. estaría de acuerdo que exista legislación que regule que los contratados bajo el régimen Cas perciban el CTS, y por qué?.- De acuerdo al cuestionario que se ha entregado manifiestan que los derechos laborales vulnerados viene a ser la vulneración del otorgamiento del CTS, vulneración de sus derechos de vacaciones, vulneración de la estabilidad laboral, así también manifiestan que se

implemente normas legales para que se les otorguen lo que viene a ser el CTS, como también al ser contratados por el régimen CAS, existe pocas posibilidades de conseguir la estabilidad laboral, porque los contratos son a plazo determinados – fijo.

Finalmente se tiene al último objetivo específico; explicar las razones para la contratación de servidores bajo el régimen CAS, se cuenta con la siguiente pregunta ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores, ya que, es un régimen de naturaleza temporal para la entidad estatal? explicar. Este tipo de contratos se realiza porque viene a ser un mecanismo rápido para la contratación de los trabajadores haciendo una diferencia a la contratación del N° 728 que tiene varias etapas para llegar a obtener los resultados, de alguna otra forma ayuda a que muchos trabajadores ingresen a laborar a la municipalidad distrital de independencia.

#### **4.2. DISCUSIÓN:**

La discusión se va a realizar en base a los resultados obtenidos y asimismo teniendo en cuenta el marco teórico.

El primer Objetivo, Analizar la legislación laboral que regula el régimen especial de la contratación administrativa de servicios, tienen mucha razón los trabajadores solicitando que se anule el contrato administrativo, porque si bien es cierto este régimen vulnera la gran mayoría de los derechos laborales, si esto se lograría concretizar con la eliminación del régimen CAS, sería un gran beneficio para los trabajadores siendo de esa manera se va acceder a obtener mayores beneficios laborales que estos se encuentran estipulados en nuestra constitución política del Perú, y así también va ayudar a que cada vez disminuya la vulneración de los derechos laborales, no estoy de acuerdo con la legislación que determina la Contratación del CAS, porque la normativa no respalda a los trabajadores, porque muchos trabajadores del CAS, realizan las mismas labores que los contratados del régimen N° 728 , sin embargo los trabajadores del CAS tienen un mínimo beneficios laborales, y por la otra parte

si cuentan con más beneficios, de acuerdo a las entrevistas realizadas en la municipalidad distrital de independencia los trabajadores manifiestan que existe demasiado se podría decir consideraciones en cuanto a los trabajadores.

Pasando al segundo objetivo, Establecer la naturaleza jurídica del CAS, no justifica de ninguna manera que dicha contratación sea dable porque viene a ser una contratación más rápida, porque si bien es cierto aún se puede creer en algunos casos de las convocatorias N° 728, son transparentes, y existe el cronograma desde la etapa de la convocatoria hasta la suscripción del contrato, pero en la convocatoria CAS centrándonos en las convocatorias de la municipalidad distrital de Independencia todo sin excepción de ninguna plaza son direccionados el 90 % para los que se encuentran laborando dentro de la MDI, bajo locación de servicios, ante ello no hay respeto a la naturaleza jurídica del CAS. Siendo así mientras no existe una solución rapidez y eficiente sobre esta naturaleza, se va continuar con la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, ya que el estado garantiza el derecho al trabajo y lo reconoce como un derecho y deber, por lo tanto el estado de oficio debería implementar mecanismos para así brindar una satisfacción de muchos trabajadores, ya que estos trabajadores no se ven reflejados encontrándose en el régimen CAS, como primordial no existe la esperanza de que el trabajador va continuar trabajando una vez cumplido el plazo del contrato, vulnerando la estabilidad laboral.

A continuación tenemos el tercer objetivo; Identificar los derechos laborales de los servidores públicos y aquellos que estarían siendo vulnerados por el CAS, como ya se ha señalado los derechos laborales que son vulnerados en la municipalidad distrital de independencia, esto se da debido a las normativas que regulan el adecuado régimen de contratación administrativa de servicios, porque estas normativas no están bien definidas para el bienestar que los trabajadores, que día a día entregan sus servicios profesionales con la

finalidad de solventar las necesidades básicas de su familia, y por encima de ello no se les otorgan los beneficios que en realidad les deberían corresponder como trabajador, por lo tanto la regulación normativa inmediatamente debería ser sustituido por otras normas legales, que si verdaderamente se ha hecho para el beneficio de estos trabajadores.

Ante lo expuesto el contrato CAS, genera gran disconformidad en los trabajadores, ya que el derecho al trabajador (empleado) busca la imparcialidad entre el empleador y el empleado con el objetivo de que las dos partes se encuentren conformes, satisfechos, respetando las normas establecidas en el derecho laboral, ya que los trabajadores son el fragmento principal para el crecimiento de la entidad donde se encuentran prestando sus servicios profesionales, y la entidad les entrega la remuneración pactada en el contratado, siendo así estamos hablando del vínculo laboral.

Por ello se concuerda con las ideas de la autora Beltrán (2013) pg. 88. Donde concluye que a través de la difusión del CAS, se ha transgredido el derecho a la igualdad estipulado constitucionalmente con respecto al trato diferente que perciben aquellos trabajadores contratados en el ámbito CAS, sin tener en cuenta los servicios que prestan son iguales a los otros regímenes, y además de ello cuentan con los tres componentes que conforman el contrato laboral, sin embargo por pertenecer al régimen CAS, no han sido reconocidos sus derechos laborales como los otros trabajadores que pertenecen a otro régimen.

Porque al tomar conocimiento del régimen CAS en nuestro Perú, como una forma de contratar personal para que puedan laborar, en el ámbito de la entidad pública, automáticamente nos encontramos enmarcados en la afectación del derecho a la igualdad entre los servidores, teniendo en cuenta que esto solo va regir por su normativa que se ha estipulado, por lo tanto se evidencia que existe una diferencia de derechos laborales de los trabajadores



que aun así prestan las mismas labores, existe una diferencia encontrándose en los diferentes modalidades.

Finalmente se concluye la discusión con el cuarto objetivo, explicar las razones para la contratación de servidores bajo el régimen CAS, en este caso no existirá ninguna razón justificable porque los legisladores a determinado las normativas a ciegas sin reconocer en totalidad los derechos de los funcionarios públicos, siendo muy indispensable para para que los administrados reciban un servicio muy eficiente, porque en este régimen no existe posibilidad de mejora en cuanto a sus derechos laborales de los servidores, haciendo una diferencia en cuanto a los trabajadores que ingresan laborar como locador, trabajando de manera ininterrumpida por 1 año, ingresar como trabajador permanente, y cuentan con mejores beneficios que a los del CAS, ya que los locador ingresan a trabajar en las entidades sin ningún contrato y finalmente se encuentran con mejores beneficios, por lo tanto no existe lógica, se seguir contratando a personal bajo el régimen CAS, siendo este régimen como limitador de los derechos, por lo tanto no se concuerda con las ideas del autor Vásquez (2011), donde manifiesta que los trabajadores del contrato CAS cuentan con una protección efectiva, no tiene ningún sustento lógico para poder concluir sobre la protección efectiva, siendo así este aporte no ha sido útil para el presente investigación, se rechaza en lo absoluto el aporte del autor antes mencionado.

## **V.- CONCLUSIONES**

- 5.1. Teniendo en cuenta la indagación realizada se concluye que en la municipalidad distrital de Independencia, la contratación bajo el régimen CAS es un régimen que vulnera los derechos laborales de los servidores públicos, debido a que la legislación que regula la normatividad del régimen CAS, no está debidamente sustentado para poder regular todo lo adecuado para el bienestar de los trabajadores.
- 5.2. Se concluyó que la naturaleza jurídica del régimen CAS, no es el adecuado para las convocatorias de los postulantes, porque no reúne los requisitos para llevar a cabo una adecuada convocatoria, como por ejemplo el régimen N° 728 establece un cronograma más ordenada para el proceso de las convocatorias, las convocatorias CAS en muchas veces consiste en solamente presentar el curriculum y la entrevista, entonces dentro de ello es muy obvio que las plazas son direccionadas.
- 5.3. Se finaliza que los derechos laborales más vulnerados han sido vulneración del derecho a las vacaciones, vulneración al derecho de horario de trabajo, vulneración al otorgamiento del CTS, vulneración del derecho a la estabilidad laboral, siendo los antes mencionados los derechos más vulnerados en la municipalidad distrital de Independencia.
- 5.4. Finalmente, en cuanto al motivo de las razones de la contratación del régimen CAS, no debería existir motivos, de una vez se tiene que anular o reformular las leyes que regulan la contratación del CAS, porque no está regulado debidamente existe muchas deficiencias, o si se diera posibilidad de que estos trabajadores se unifiquen al régimen al Decreto Legislativo 728 o 276.

## **VI.- RECOMENDACIONES**

- 6.1. Se sugiere de que los investigadores enmarcados, interesados en este tema deberían reunirse para analizar y proponer medidas de solución en cuanto a los trabajadores del régimen CAS, de qué manera se puede ayudar a estos trabajadores para ser beneficiados como los demás trabajadores que se encuentran contratados bajo otro régimen, siendo así disminuir la vulneración de los derechos laborales.
- 6.2. Se fomenta al ministerio de trabajo, SUNAFIL como entes máximos fiscalizar si las municipalidades o cualquier sector público que realiza alguna convocatoria CAS y si estas convocatorias son realizadas correctamente y/o también si dentro de la municipalidad distrital de Independencia exista vulneración de derechos laborales, posteriormente tomar las acciones correspondientes
- 6.3. Se invoca a la ciudadanía no aceptar trabajos bajo el régimen CAS, siendo así de alguna y otra forma estaría ayudando de que cada día este tipo de contrato vaya perdiendo su eficacia.
- 6.4. Se encomienda a la municipalidad distrital de Independencia tomar conciencia de los trabajadores contratados por CAS, que sus trabajadores no se sientan excluidos con la vulneración de sus derechos laborales, para ello deberían tomar asesoramiento con abogados especialistas en materia laboral y que medidas de solución para mejorar el bienestar del trabajador.

## REFERENCIAS

Almada, L. C. (2016). *La Protección del Derecho al Trabajo (Digno): Entre el Garantismo y la Flexibilidad*. Barcelona. Recuperado el 26 de agosto de 2021.

Aparicio, A. R. K. (2012). Después del Cas ¿Cómo debe contratar la administración pública? Propuesta de la contratación laboral temporal o sujeta a modalidad ante la derogación progresiva del Decreto Legislativo 1057. *Revista de Investigación Jurídica Doctrina*. Número 3.

Alvarado, J. (2012). *Presupuesto del Sector Público Año Fiscal*. Lima, Perú: Edit. Marketing Consultores

Arce, O. N.M (2011). *Código de Derecho Laboral - Volumen I: Régimen laboral de la actividad privada*. Lima: Palestra. Recuperado el 12 de agosto de 2021

Arias, O. F. G (1999) *El proyecto de investigación*. (3era Edición) Editorial epistemes. Orial Ediciones. Caracas Venezuela

Arias, B. E. (2019). *Análisis de la naturaleza remunerativa de los fringe benefits*. Lima. Recuperado el 26 de agosto de 2021, de [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/20223/ARIAS\\_BARBI%c3%89\\_ELYANA\\_FRANCISCA%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/20223/ARIAS_BARBI%c3%89_ELYANA_FRANCISCA%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Atarama, M. (2008). "Comentarios al régimen de contratación administrativa de servicios", en: *Revista Jurídica del Perú*. Derecho Privado y Público N° 94. Perú: Normas Legales.

- Barreto, A. A. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2016*. Ancash. Recuperado el 26 de agosto de 2021
- Belleza.S.M. (2010). *La situación del empleo público en el Perú bajo las últimas reformas*. Gestión Pública y Desarrollo. C10.
- Bringas D. G. (2012). *Aplicación supletoria de normas civiles en las relaciones laborales*. Lima: Editorial GACETA JURIDICA S.A.
- Cabanillas, D. L. E. (2020). *“Terminación del contrato CAS producto de la mala contratación en los trabajadores obreros como forma de vulneración el derecho a una estabilidad laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2020”*. Chimbote, Ancash. Recuperado el 26 de agosto de 2021, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44623/Cabanillas\\_DLA-Lavado\\_EWA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44623/Cabanillas_DLA-Lavado_EWA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cabanellas, G. (2010). *“Diccionario Jurídico Elemental”*. Guatemala: Heliasta.
- Carbajal, E. (2015). *Estabilidad laboral y contratos temporales en las entidades públicas del estado-2014*.
- Castillo, C. L. (2017). *Derecho al trabajo y proceso de amparo*. Lima: Palestra. Recuperado el 14 de agosto de 2021
- Carlessi, H.R. C. y Mejía, K. (2018). *Manual de Términos en Investigación Científica, Tecnológica y Humanística*. Lima, Perú. Universidad Ricardo Palma Vicerrectorado de Investigación.

Céspedes, C.M.M.(2019). *“La Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen Especial De Contratación Administrativa De Servicios – Cas en la Corte Superior De Lima Norte - 2017”*.

Del Rio. G. O. (2009). El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y Servicios no Personales vs. el Contrato de Trabajo. Gestión Pública y Desarrollo. Tercera Parte.

Escudero. (2010). *La ética de la Investigación Enfermera. Enferm.CyL,2(2), 3 14.*  
Recuperado <http://www.revistaenfermeriacyl.com/index.php/revistaenfermeriacyl/article/view/45/34>

Espinoza-S. B. (2017). *Análisis sobre la Naturaleza Vulneradora del CAS,*  
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/01016-2017-AA.pdf>

Fariñas, A. (2010). *Tipos de Investigación.* Obtenido de Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos. Consultado el 16 de septiembre de 2021 en:  
<https://bloquemetodologicodelainvestigacionudo2010.wordpress.com/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>.

Haro, C, J. e. (2014). *Derecho Laboral en la Administración Pública.* Lima – Perú. Ediciones Legales E.I.R.L.

Hernández, R. F. C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta. Ed.). Mc Graw- Hill Education. ISBN: 978-607-15-0291-9.

Huaman, O. L. (2012). *Cas El Contrato Administrativo-Laboral Especial De Servicios.* Lima.

- Jiménez, P. R. (1998). *Metodología de la Investigación Elementos Básicos para la Investigación Clínica*. La Habana, Cuba. Editorial Ciencias Médicas.
- Maurate, R, D. (2016). *Comprendido de Normas Sobre la Legislación Laboral*. Lima. Recuperado el 14 de agosto de 2021
- Monje, Á., C. (2011). *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa – Guía Didáctica*. Neiva, Colombia. Universidad Sur Colombia.
- Morales, B. F. (2013). “*La necesidad de una política pública en favor de la sindicación, Como Derecho Fundamental y Humano*”. Recuperado el 26 de agosto de 2021
- Neves M. J. (2009). “*Introducción al Derecho del Trabajo*”. 1ra edición. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Paredes, J. (2000). “*Estabilidad Laboral en el Perú*”. Tomo I. Perú: Palestra.
- Presidencia del Consejo de ministros. (27-07-2011). *Decreto supremo N° 065-2011-PCM (2011). Decreto Supremo que establece modificaciones al Reglamento del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios*.
- Rivera, T. A. (2017). “*Vulneración de los Derechos Laborales por parte Tribunal Constitucional en Aplicación del Precedente Vinculante del Expediente N° 5057-2013-AA-TC- Caso Huatuco*”. Lima. Recuperado el 26 de agosto de 2021.

- Rubio, M. (1999). *“Estudio de la Constitución Política de 1993”*. Tomo II. Perú: PUCP.
- Otzen T, y Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo Sobre una Población a Estudio. Arica, Chile*. Universidad Autónoma de Chile.
- Pacheco V. Y. (2018) *El Cas Y Su Incidencia En La Labor Administrativa Del Trabajador Del Sector Salud*.
- Quispe, C. G.F. (2010). *¿Es El Contrato Administrativo De Servicios Un Contrato De Trabajo?*
- Rivera, T. A. (2017). *La vulneración de Los Derechos Laborales por parte del Tribunal Constitucional en Aplicación del Procedente Vinculante del Expediente N° 5057-2013-AA/TC- Caso Huatuco*. Lima. Recuperado el 25 de agosto de 2021, de <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1122/TESIS%20Angie%20Rivera.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sampieri, R. (2019). *Metodología de la Investigación*. 3era ed. México Editorial: McGraw-Hill Interamericana.
- Toyama, M. J. (2008). *Los Contratos de Trabajo y otras Instituciones de Derecho Laboral*. Lima. Soluciones Laborales, Editorial Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición.
- Vásquez, A. S. (2011). *“Derecho Internacional de Trabajo. Análisis de la normativa jurídica costarricense sobre posibles criterios de relación frente a los*



*conflictos laborales de carácter Internacional*". Costa Rica. Recuperado el 22 de agosto de 2021.

## **ANEXOS**

**Anexo 01: Instrumentos de recolección de datos**

**GUÍA DE ENCUESTA**

Entrevistado:

.....

Cargo/Profesión/Grado Académico: .....

Institución:.....

Estimado trabajador, lo invito a responder el presente cuestionario estrictamente de carácter académico, sus respuestas confidenciales y anónimas servirán para la realización del trabajo de investigación "Vulneración de los derechos laborales de servidores de la municipalidad distrital de independencia - Huaraz, contratados bajo el régimen CAS - 2020".

Agradeceré responder las siguientes preguntas con total sinceridad.

Indicaciones: Sírvase responder de acuerdo a su criterio de cada uno de ustedes aplicando la siguiente valoración:

1. ¿Usted como trabajador encontrándose bajo la Contratación bajo el régimen CAS, que derechos laborales considera que son vulnerados?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. ¿Según Ud. estaría de acuerdo que exista alguna legislación que regule que los contratados bajo el régimen Cas perciban el CTS?

- a. SI ( )
- b. NO ( )

**¿Por qué?**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3. ¿Usted como trabajador está de acuerdo que cambie la naturaleza jurídica para el 2022 y los contratados bajo el régimen CAS sean trasladados a otro régimen laboral donde se le reconozca todos los beneficios laborales?

- a. SI (    )
- b. NO (    )

**¿Por qué?**

---

---

---

---

4. ¿Usted se encuentra conforme perteneciendo al régimen CAS?, o que medidas sugiere para el cambio?

- a. SI (    )
- b. NO (    )

**¿Por qué?**

---

---

---

---

5. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores, ya que, es un régimen de naturaleza temporal para la entidad estatal?

- a. SI (    )
- b. NO (    )

**¿Por qué?**

---

---

---

---



	trasladados a otro régimen laboral donde se le reconozca todos los beneficios laborales? a. SI ( ) b. NO ( ) ¿Por qué?										
	4.¿Usted se encuentra conforme perteneciendo al régimen CAS?, o que medidas sugiere para el cambio? a. SI ( ) b. NO ( ) ¿Por qué?										<b>NINGUNO</b>
	5.¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores, ya que, es un régimen de naturaleza temporal para la entidad estatal? a. SI ( ) b. NO ( ) ¿Por qué?										<b>NINGUNO</b>

**Comentarios:** \_\_\_\_\_

**Nombre del experto validador:** JOHN ENRIQUE FLORES ESTRADA

**DNI N°:**44708174

  
 Firma del experto  
**ABOGADO**  
**C. A. A. 2993**

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, JOHN ENRIQUE FLORES ESTRADA, titular del DNI N° 44708174, de profesión, ABOGADO, ejerciendo actualmente como DEFENSOR en la institución AD LITEM.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (entrevista), a los efectos de su aplicación.

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

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de las preguntas		X		
Amplitud del contenido		X		
Redacción de las preguntas			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia		X		

En Huaraz, a los 22 días del mes de NOVIEMBRE del 2021.

Firma



John Enrique Flores Estrada  
ABOGADO  
C.A.A. 2993





	trasladados a otro régimen laboral donde se le reconozca todos los beneficios laborales? a. SI ( ) b. NO ( ) ¿Por qué?										
	4.¿Usted se encuentra conforme perteneciendo al régimen CAS?, o que medidas sugiere para el cambio? a. SI ( ) b. NO ( ) ¿Por qué?										<b>NINGUNO</b>
	5.¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores, ya que, es un régimen de naturaleza temporal para la entidad estatal? a. SI ( ) b. NO ( ) ¿Por qué?										<b>NINGUNO</b>

**Comentarios:** \_\_\_\_\_

**Nombre del experto validador:** YAJAIRA LISSETH VASQUEZ NEIRA

**DNI N°:**41663050


 Yajaira L. Vásquez Neira  
 ABOGADA  
 C.A.A. 2430

Firma del experto

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, YAJAIRA LISSETH VASQUEZ NEIRA, titular del DNI N° 41663050, de profesión ABOGADO, ejerciendo actualmente como DEFENSOR, en la institución ESTUDIO JURIDICO PARTICULAR.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (entrevista), a los efectos de su aplicación.

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

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de las preguntas			X	
Amplitud del contenido		X		
Redacción de las preguntas			X	
Claridad y precisión		X		
Pertinencia		X		

En Huaraz, a los 22 días del mes de NOVIEMBRE del 2021.

Firma

  
-----  
Yajaira L. Vásquez Neira  
ABOGADA  
C.A.A. 2430

**Anexo 04: Matriz de operacionalización de variables**

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>La vulneración de los derechos laborales de los trabajadores contratados - CAS</p>	<p>Los Contratos Administrativos de Servicio – CAS, cuentan con algunas propiedades, aspectos o características que demuestran su consideración como un régimen especial; así se tiene que, en ese sentido se deja entender no mudar o perturbar la posición de los integrantes enmarcado al ordenamiento jurídico, considerados de naturaleza contractual al referirnos a los antes mencionado quiere decir que esto es de manera voluntario- Voluntad Propia.</p> <p>Proviene de una contratación laboral y es de carácter personal dentro de las instituciones públicas y que estas son conducidas por las normas especiales, resulta beneficioso a las partes aquellas obligaciones que</p>	<p>Existen algunos casos que los trabajadores contratados en el régimen CAS, cuando sienten que sus derechos laborales son contratados, ellos no hacen de conocimiento a nadie, ante ello se incrementa el nivel de vulneración de los derechos.</p> <p>En muchos casos simplemente no quieren comentar a nadie por el temor a que en otra oportunidad no se sean considerados en ninguna convocatoria o ser contratados ante cualquier régimen.</p>	<p>Tipos de vulneración de derechos laborales.</p> <p>Circunstancias de Vulneración.</p>	<p>Vulneración de horario de trabajo.</p> <p>Vulneración de las vacaciones.</p> <p>Vulneración del otorgamiento del CTS.</p> <p>Vulneración de estabilidad laboral</p> <p>Trabajar 8 horas diarias.</p> <p>Otorgamiento de vacaciones.</p> <p>Percibir el CTS.</p> <p>Estabilidad Laboral</p>	<p>Nominal</p> <p>Nominal</p>

	están relacionados al régimen especial.				
Las incidencias de vulneración de derechos laborales.	Los derechos laborales vienen a ser un compuesto de obligaciones porque el estado peruano regula una sucesión de normas y leyes que debe cumplir el empleador	Para poder velar por la igualdad de beneficios se requiere un cambio desde el punto normativo, implementando algunos proyectos de ley, así también ordenanzas municipales, etc.	Medidas de solución.	Respetar el horario permitido, según la normativa. Respetar las vacaciones que le corresponden. Implementar normas legales para que puedan percibir el CTS. Proyectos de ley que garanticen la estabilidad laboral.	Nominal
		Las mismas instituciones públicas, para resaltar la calidad de gestión, tienen que enmarcarnos en que cada vez exista menos vulneración de los derechos laborales.	Ciclo de proceso.	Etapa de convocatoria. Etapa de despido y/o vulneración	Nominal





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MORENO NUÑEZ PATRICIA JANET, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis Completa titulada: " Vulneración de los derechos laborales de servidores de la municipalidad distrital de Independencia - Huaraz, contratados bajo el régimen CAS – 2020", cuyo autor es YANAC POLO ERIKA MILUSKA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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 Completa 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.

CHIMBOTE, 22 de Febrero del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MORENO NUÑEZ PATRICIA JANET <b>DNI:</b> 18099921 <b>ORCID</b> 0000-0001-8801-8069	Firmado digitalmente por: PMORENONU el 23-02- 2022 22:38:44

Código documento Trilce: TRI - 0290032