



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Los Contratos Administrativos de Servicios - CAS y su vulneración a los Principios Laborales del Derecho del Trabajo.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Morales Juárez, Gianfranco (ORCID:0000-0002-7798-8315)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

PIURA- PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo se lo dedico primero a Dios, ya que gracias a él he podido culminar uno de mis objetivos. A mis abuelos, a mi madre y a mi familia porque siempre me brindaron fuerzas y su apoyo incondicional para seguir adelante cada día. A mis amistades, por el apoyo moral en este proceso de seguir creciendo profesionalmente.

Agradecimiento

“Agradezco a Dios por regalarme la vida que comparto con mi familia y amigos, le agradezco a mi familia por su apoyo y a mi asesor Dr. Dayron Lugo Denis por guiarme en la elaboración de la presente tesis”

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	ii
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y Diseño de Investigación:.....	14
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	15
3.3. Escenario de estudio	17
3.4. Participantes.....	18
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.6. Procedimientos.....	22
3.7. Rigor Científico	22
3.8. Métodos de análisis de datos	23
3.9. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	25
V. CONCLUSIONES.....	40
VI. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS	1

Índice de Tablas

Tabla N° 1: Tabla de Categorías y Subcategorías.	17
Tabla N° 2: Tabla de Escenario de estudio y participantes.	19
Tabla N° 3 Tabla de validación de la encuesta	21
Tabla N° 4. Tabla de validación de guía de análisis documental.	21
Tabla N° 5 Confiabilidad de la Encuesta.	23
Tabla N° 6 correspondiente a la Casación N° 14101	30
Tabla N° 7 correspondiente a la Casación N° 14486	32
Tabla N° 8 correspondiente a la Casación N° 13168	33
Tabla N° 9 correspondiente a la Casación N° 15272	34

Índice de Figuras

Figura N° 1: Resultado correspondiente al Objetivo General “Determinar los Principios Laborales del Derecho de Trabajo que afecta la aplicación del Contrato Administrativo de Servicios – CAS en el Perú”	25
Figura N° 2: Resultado correspondiente al Objetivo Especifico 1: “Identificar la manera en la que el Principio de Primacía de la Realidad afecta en la aplicación del Contrato Administrativo de Servicio en el Perú”	26
Figura N° 3: Resultado correspondiente al Objetivo Especifico 2: “Analizar la manera en la que el Principio de Irrenunciabilidad afecta en la aplicación del Contrato Administrativo de Servicio en el Perú”	27
Figura N° 4: Resultado correspondiente al Objetivo Especifico 3: “Explicar la manera en la que el Principio de Continuidad afecta en la aplicación del Contrato Administrativo de Servicio en el Perú”	28
Figura N° 5: Resultado correspondiente al Objetivo Especifico 4: “Determinar la manera en la que el Principio de Igualdad afecta en la aplicación del Contrato Administrativo de Servicio en el Perú”	29

RESUMEN

La presente tesis titulada “Los Contratos Administrativos de Servicios y su vulneración a los Principios Laborales del Derecho del Trabajo” tuvo como objetivo general Determinar los Principios Laborales del Derecho de Trabajo que afecta la aplicación del Contrato Administrativo de Servicios – CAS en el Perú. La investigación fue de tipo básico, cualitativo, descriptivo y de diseño no experimental. La población comprendió a los 20 Jueces de los módulos laborales de la Corte Superior de Justicia de Piura y las 4 casaciones en materia laboral, utilizando una muestra censal por conveniencia, y a quienes se les aplicó una encuesta respectivamente, en el que en el que 75% de los jueces laborales encuestados consideró que los Contratos Administrativos de Servicios ya no tienen la misma eficacia con la que nacieron (servicios no personales) y esto crea una desprotección a los trabajadores, mientras que un 75 % de los jueces considera que el Decreto Legislativo 1057 limita Derechos Laborales de los trabajadores, concluyendo que se necesita una reforma constitucional con la finalidad de brindarle una mejor protección a los trabajadores, sea del sector público o privado.

Palabras clave: Contratos Administrativos de Servicios, Servicios no personales, Decreto Legislativo, Derechos Laborales.

ABSTRACT

The present thesis entitled "The Administrative Contracts of Services and their violation of the Labor Principles of Labor Law" had the general objective of Determining the Labor Principles of Labor Law that affects the application of the Administrative Contract of Services - CAS in Peru. The research was of a basic, qualitative, descriptive and non-experimental design. The population comprised the 20 Judges of the labor modules of the Superior Court of Justice of Piura and the 4 cassations in labor matters, using a census sample for convenience, and to whom a survey was applied respectively, in which 75 % of the labor judges surveyed considered that Administrative Service Contracts no longer have the same effectiveness with which they were born (non-personal services) and this creates a lack of protection for workers, while 75% of the judges consider that the Legislative Decree 1057 limits the Labor Rights of workers, concluding that a constitutional reform is needed in order to provide better protection to workers, whether in the public or private sector.

Keywords: Administrative Service Contracts, Non-personal Services, Legislative Decree, Labor Rights.

I. INTRODUCCIÓN

En la presente tesis titulada *“Los Contratos Administrativos de Servicios – CAS y su vulneración a los Principios Laborales del Derecho del Trabajo en el Perú”*, tiene como punto de inicio en los empleados contratados como “Servicios No Personales” (SNP), en la cual eran identificados como empleados carentes de privilegios, para luego pasar a ser denominados “castigados” con la creación de los Contratos Administrativos de Servicios – CAS en el Perú.

Es importante destacar la aplicación ciertos aspectos puestos en práctica hasta el momento en torno a los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), el cual tiene como punto de inicio el Decreto Legislativo (DL) N° 1057, en el que Tribunal Constitucional (TC) indicó su constitucionalidad, creando un desequilibrio y priorizando el extremo mejor posicionado en la relación laboral, es decir, al empleador. La doctrina a lo largo del tiempo, se ha encargado de elaborar diferentes investigaciones mismas que han tenido como finalidad señalar las fuertes diferencias entre uno y otro régimen, después de la ejecución de este tipo de contratación. Además, varios trabajadores fueron despedidos sin obrar justa causa, despojándoseles del derecho de acceder a un reclamo posterior; de tal manera, no solo se vulneraron los principios del derecho al trabajo, sino también se originó una fuerte inestabilidad laboral en distintas entidades, donde los trabajadores solo tienen como vínculo laboral el endeble CAS.

Con el nacimiento de los CAS, diversos principios fundamentales han sido dejado de lado, en ese sentido, surge una interrogante, ¿será cierto que no les corresponden derechos?, es necesario establecer que el Decreto Supremo N° 003-97-TR, norma que regla el ejercicio de los derechos laborales tanto en la instituciones públicas o privadas, establece en su artículo 3 que se presume, como regla general en toda prestación de servicios remunerada y subordinada, la existencia de contrato a plazo indeterminado. En otras palabras, significa que el trabajador gozará de todo un conjunto de beneficios consagrados en ley, por ejemplo, vacaciones anuales pagadas, pago de CTS, gratificaciones anuales, etc.

Sin perjuicio de lo señalado, al constatarse que en un mismo centro de trabajo coexisten trabajadores que llevan a cabo las mismas funciones y que se encuentran sometidos a los mismos requerimientos labores (mismos horarios y actividades, sino que diferentes beneficios sociales), ante tal situación es normal que surja la necesidad de emprender una profunda investigación de los Principios Laborales del Derecho del Trabajo que son vulnerados en los Contratos Administrativos de Servicios – CAS.

Asimismo, se advierte que los objetivos del CAS, se resumen en las siguientes premisas: primero, hacer posible el acceso a la seguridad social, de modo que no estén exceptos de los beneficios asistenciales y pensionarios. Mediante este primer atributo se busca la protección de la dimensión salud e integridad física del trabajador ante eventuales accidentes, incluso también como prevención ante solicitud de licencias, prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes. Cómo segundo objetivo se tiene la cuenta reconocer y garantizar la protección de derechos de contenido constitucional consagradas también en el plano internacional; y por último un tercer objetivo basado en determinar la normativa adecuada sobre los tipos de contratación.

Por lo antes mencionado, en esta investigación, se realiza la siguiente formulación del problema: ¿Cuáles son los Principios Laborales del Derecho del Trabajo que se vulneran en los Contratos Administrativos de Servicios – CAS en el Perú?

Siendo ese el punto de partida, el presente trabajo de investigación tiene una **justificación social**, ya que al determinar que la aplicación de los Contratos Administrativos de Servicios – CAS vulneran los Principios Laborales, será motivo de difusión, en tanto la presente investigación se unirá a otras tantas que advierten ciertas desigualdades y que evidencias una necesaria reforma o cambio significativo; dejando así en el pasado aquel maltrato laboral a los trabajadores, quienes conforman el eslabón más vulnerable de todo vínculo laboral. Con respecto a la **justificación práctica**, esta investigación es un material de análisis profundo que contribuirá a identificar aquellos preceptos y Principios Laborales afectados por la aplicación del CAS, así mismo su construcción será definida en base a investigaciones ya determinadas en materia laboral. Finalmente, como **justificación metodológica**, ya que esta

investigación se convierte en instrumento de referencia para eventuales estudios posteriores, propuestas de mejora en materia laboral, así mismo a modo diagnóstico útil para comprender dilemas jurisprudenciales en el derecho laboral peruano.

Objetivo General

Determinar los Principios Laborales del Derecho de Trabajo que afecta la aplicación del Contrato Administrativo de Servicios – CAS en el Perú.

Objetivos Específicos

- Identificar la manera en la que el Principio de Primacía de la Realidad afecta en la aplicación del Contrato Administrativo de Servicio en el Perú.
- Analizar la manera en la que el Principio de Irrenunciabilidad afecta en la aplicación del Contrato Administrativo de Servicio en el Perú.
- Explicar la manera en la que el Principio de Continuidad afecta en la aplicación del Contrato Administrativo de Servicio en el Perú.
- Determinar la manera en la que el Principio de Igualdad afecta en la aplicación del Contrato Administrativo de Servicio en el Perú.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a las Investigaciones previas consideradas en el presente informe de tesis a nivel Internacional:

Tomando en cuenta a Dueñas (2015) con su interesante investigación de título "*Transformaciones y Transgresiones en el Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social*". Misma que constituye en tesis para optar el grado de Doctor de Universidad de Valladolid – España. Esta tesis posee un enfoque cuantitativo, por ende, como instrumento fue útil una encuesta. El autor concluye con la siguiente: la respuesta resolutive a la crisis económica europea originó una restricción de derechos laborales y por ende un debilitamiento de la protección contra el despido; esto significó una postura totalmente contraria al pronunciamiento de la OIT, pues está última opta por el reconocimiento de derechos laborales y apuesta por un trabajo lo más estable posible.

Así mismo, Valverde (2017), presenta su tesis denominada "*Políticas laborales en el Estado Constitucional de Derechos en el periodo 2008-2016*". Misma para optar por el Título de Abogada, por la Universidad Central del Ecuador. Quito – Ecuador. Esta ostenta un enfoque cuantitativo, utilizando un instrumento de cuestionario de encuesta, mediante la cual se llegó a la conclusión que, con la incorporación de principios Constitucionales en la renovación de leyes de trabajo, se ha establecido un extenso debate sobre su vinculación o no con el ámbito económico-social del país, sin embargo, los principios y garantía representan un constante cambio, pero una perenne búsqueda del bien común. En ese sentido el autor critica que pese a los importantes cambios aún persisten marcadas deficiencias en el derecho laboral materializadas en la pobreza y el desempleo.

Así mismo, se rescatan las siguientes fuentes de referencia dentro los antecedentes nacionales de la presente investigación:

Se toma en cuenta a Hermógenes (2019) en su Tesis Doctoral titulada "*Los Contratos Administrativos de Servicios - CAS, como efecto de la Vulneración de los Derechos Laborales de los Trabajadores de la Administración Pública Peruana*", manteniendo un enfoque cualitativo, fue útil la guía de entrevista. El autor llega a la conclusión que en Perú la normativa referente al trabajo y la

regulación de derecho laboral se encuentra algo dispersa; y aunque han surgido regímenes especiales pensados para controlar los desajustes en la dimensión de la empleabilidad en terreno estatal no ha sido un esfuerzo suficiente para concretizar con éxito los derechos de estos trabajadores inmersos, escondiendo la realidad tras supuestas deficiencias financieras y presupuestales para desatender los deberes que le corresponden al Estado desde su posición como empleador. Dicha situación urge el cambio.

Se recabó también a Ruiz (2016) con su Tesis para obtener el Grado de Bachiller en Derecho, titulada "*La Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios Sujeto a Plazo en un Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad en la Legislación Peruana. Análisis a la luz de una interpretación finalista del Principio de Primacía de la Realidad*", cuyo objetivo fue identificar si las circunstancias revelan la existencia de un contrato de locación de servicios o un fraude de ley, valiéndose de la concepción del principio de primacía de la realidad con el cual prevalece una relación laboral legítima y por ende una eficaz tutela de derechos. En ese sentido el autor concluyó que es gracias a este principio que se consolida el orden público laboral.

En la misma línea, Vargas (2015), en su tesis para obtener el grado de bachiller, titulada "*Contratación de Obreros en Regímenes Laborales en la Municipalidad de Huanta*". Tiene como objetivo primordial identificar los pastores relacionados con la contratación y que influyen indistintamente en la elección del régimen laboral para el personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huanta. El autor alude a modo de conclusión que en dicha Municipalidad objeto de estudio hay una mayor cantidad de obreros repartidos en el área de Limpieza Pública (32,6%) y Serenazgo (14,1%). Luego se encuentra el área de conductores (13%), guardianes (12%), policías municipales (10,9%), jardineros (9,8%) y trabajadores del Camal Municipal (7,6%).

Con estos datos estadísticos se verifica que un alto porcentaje de trabajadores en el Perú son contratados bajo régimen CAS, el cual solo responde a la demanda laboral y a necesidad de brindar una regulación a la par; sin embargo, esa actual necesidad no es razón para que se deje de lado un eslabón importante: el respeto de sus derechos. Y junto a ello el deber de

cumplir con la naturaleza de los Contratos Administrativos de Servicios – CAS, dar calidad de vida en los trabajadores contratados bajo esta modalidad.

Las teorías del presente Informe de Investigación, dan pie a profundizar en aspectos temáticos tanto doctrinarios como jurisprudenciales, mismos que serán objeto de estudio en los siguientes párrafos. En ese sentido es conveniente agruparlos a manera de categorías, siendo la primera la contratación administrativa de servicios, la cual desemboca en la variable principal y más relevante, para continuar con la siguiente en base a los Principios del Derecho del Trabajo reconocidos por el Derecho Laboral en el Perú.

El Contrato Administrativo de Servicios – CAS

En principio, a tener en cuenta el Decreto Supremo N.º 065-2011-PCM, mismo que modificó el Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM. Así pues, el Decreto Supremo N.º 065-2011 sobre el régimen especial de CAS, interpela que se está delante de una modalidad de contrato especial, mismo que pertenece a la rama de Derecho Administrativo; agrega que es único en su tipo y no comparte ninguna semejanza con cualquier otro régimen o modalidad de contrato con el sector público y privado vigentes en Perú.

Partiendo pues, de aquel acercamiento a definir el CAS, es posible constatar una limpia exclusividad en este mismo en relación con los demás regímenes, es decir, maneja su propia normativa y se somete a sus propios principios y reglas del juego; de hecho, muchos estudiosos del derecho indican que esta situación otorga una nota discriminatoria al contrato CAS, puesto que no otorga derechos laborales emanados de una relación laboral entre el empleador y el empleado, ya que solo se reconocen los beneficios únicos que brinda reglamento correspondiente al régimen CAS.

En ese sentido, es necesario para ejecutar una contratación de personal de trabajo bajo este cuestionado régimen, que la administración pública sea la encargada de convocar a concurso público. Este se publica vía virtual de la institución pública que solicita, se siguen protocolos estandarizados y en la última fase se elige a aquella persona que cumple con los requisitos exigidos y presenta cualidades idóneas. Finalmente, dicha persona es contratada para tomar un puesto de trabajo vigente dentro de la Administración Pública y como

contraprestación recibe de esta una remuneración económica. Lo particular aquí es que lógicamente no se reconoce un vínculo laboral porque ambas partes suscriben un contrato CAS el cual lo somete a las disposiciones del derecho administrativo.

Ahora bien, se deduce de Beltrán (2013) que el fin buscado con el Decreto Legislativo N.º 1057, fue construir una norma que se capaz de brindar soporte legal a la agobiante desnaturalización de los contratos de servicios no personales, mismos que ya habían sido cuestionado y tramitados vía judicial, en dichos cuestionamientos se solicitaba un reconocimiento del vínculo laboral. Ante estas exigencias, el Estado no vio otra salida que pretender diferenciarlos de los ya existentes regímenes contractuales del sector público, dando origen a una nueva clasificaron e instaurando el que hoy conocemos como régimen especial de contratación administrativa de servicios, con condiciones y beneficios únicos sometidos a su propio reglamento.

Lo dicho anteriormente líneas arriba tuvo un fuerte impacto, además de ser una salida rápida a la crisis laboral en la que se encontraba Perú en ese momento, sumado a ello la presión que ejercía los Estados Unidos para la firma de los famosos TLC o Tratado de Libre Comercio. Dado que Perú se vio en la obligación de reducir la alta informalidad laboral para brindar un escenario seguro y garantista tuvo que formalizar una solución que resultará rápida y eficaz para no perder negociaciones con Estados Unidos, creando así el Régimen CAS.

Antecedentes del Contrato Administrativo de Servicios - CAS:

Es necesario establecer que, la modalidad del régimen CAS se instaura en Perú mediante Decreto Legislativo N.º 1057, ello con la finalidad de solucionar ciertas dificultades de ese entonces. Este decreto surgió con la finalidad de reconocer derechos laborales a aquellos trabajadores que laboraban en el sector público, pero frente a esa tipología contractual de servicios no personales.

En palabras de Huamán (2010), los Servicios No Personales (SNP) poseen una naturaleza jurídica que bien puede asimilarse a la calificación de locación de servicios o contratos civiles. En tanto, aquellos empleados que se conducían como locadores y que estaban brindando servicios en favor del Estado, no se les reconocía la existencia de una relación laboral no mucho menos derechos

laborales, aunque en la práctica se comportaban como tal. Esta situación avasallante daba pie a la desprotección y vulneración de sus derechos, así mismo que los empleados se encontraban en una situación de sometimiento bajo la cual se podía dar abuso por parte de sus empleadores.

De igual manera, Huamán (2010) menciona que el CAS es producto de aquella necesidad de reconocer tanto derechos como derechos laborales a la población de trabajadores que se encontraban bajo la modalidad de contratos de servicios no personales en el sector público. Es decir, el Estado Peruano pretendía establecer una norma que pusiera punto final a aquellos conflictos generados por las desigualdades acaecidas. Sin embargo, de cierta manera se continúa excluyendo de la relación laboral existente entre el empleador y trabajador.

En efecto, los empleados que prestaban servicios bajo la modalidad de servicios no personales no calificaban como vínculo contractual existente; situación que sin duda alguna originó que se encontrarán sometidos a una inseguridad laboral, pues bajo ese fundamento podían ser desconocidos sus derechos, ya que solo bastaba indicar que no contaban con una relación laboral formalizada en tanto no podían estar afectos a los beneficios que les correspondiere.

En otras palabras, aquellos trabajos se encontraban regulados bajo una norma que lejos de proteger sus derechos laborales, lesionada todo concepto o contenido esencial de derecho. En realidad, la subsunción de esa modalidad contractual no generaba seguridad más bien era creadora de incertidumbre laboral.

Naturaleza Jurídica de los Contratos Administrativos de Servicios - CAS.

Con respecto al reglamento del CAS, en su artículo primero (Decreto Supremo N° 065-2011-PCM) indica que este régimen especial claramente pertenece al derecho administrativo, como ya se ha indicado párrafos arriba; lo cual es característica intrínseca para determinar que no comparte relación con ningún otro régimen de contratación, según nuestro ordenamiento jurídico. Dicha premisa se establece en concordancia con la normativa ello se contractual tanto del sector privado como del sector público. Situación que según Huamán (2010), debe cambiar, pues el contrato CAS debe pasar a formar parte de lo comprendido dentro del derecho laboral. En principio, porque se debe someter

al cumplimiento de las normas contenidas en la Carta Magna, con la finalidad que el empleado contratado bajo CAS se le reconozcan los beneficios y derechos que revisten toda relación laboral.

Se comparte con lo citado líneas arriba pues el autor tiene razón al mencionar que la naturaleza jurídica del régimen CAS le impide clasificarse dentro del derecho administrativo, pues se manifiestan la concurrencia de los tres elementos pertenecientes a una relación laboral, es decir presenta prestación personal del trabajo, remuneración como contraprestación y la subordinación ante el jefe inmediato; es decir, se constituyen los elementos que caracterizan al contrato laboral y por ende debe ser reconocidos dentro del derecho laboral como tal.

Con respecto al tercer elemento de subordinación, a opinión de Rueda (2011), se entiende que está presente en el régimen CAS, pues se debe recordar que la normativa hace alusión a la característica no autónoma de la prestación de servicio, es decir, se reconoce de manera tacita aquella vinculación dependiente que existe entre empleador y trabajador.

Ahora bien, resulta extraño que cuando este régimen especial entro en vigencia se haya deslindado totalmente de la contratación Estatal perteneciente al Decreto Legislativo N.º 276, así como la contratación en el sector privado con el Decreto Legislativo N.º 728. Sin embargo, el reglamento exclusivo del Régimen CAS reconoce elementos de relación laboral, pero pretende discriminar al no reconocer los derechos y beneficios laborales descritos la norma constitucional, que prohíbe el acto discriminatorio o, todo trato desigual injustificado.

Derechos y beneficios del CAS.

Indica Huamán (2010), que este régimen especial CAS, se instauró con el fin de reconocer al menos una parte de aquellos derechos y beneficios laborales que se le habían negado al personal se habían mantenido bajo la modalidad de servicios no personales anteriormente, pues su situación sin duda era aún más endeble.

Los Principios Laborales del Derecho del Trabajo.

Para Arévalo y Ávalos (2007), son Principios del Derecho del Trabajo aquellas líneas directrices, en concordancia con las garantías constitucionalmente

reconocidas, que cumplen un rol tuitivo con los trabajadores, son de aplicación supletoria, inspiran soluciones y sirven en diversas fases de la vida normativa.

Por otro lado, brinda otra definición al plantear que estos Principios como aquellos postulados encuentran el sentido de las diferentes normas laborales y adecuan las relaciones de trabajo en relación a una gama de criterios que son afines en otras especialidades del derecho.

Por último, se entiende al principio como un aspecto generalizado, es un concepto jurídico estándar que regula un todo, mientras que la norma es una dimensión específica.

Principios vulnerados en los Contratos CAS.

Principio de la Primacía de la Realidad: Se reconoce su existencia cuando se nota una incoherencia entre el suceso fáctica o hechos y lo establecido en el contrato o documento escrito; es decir cuando lo material no guarda relación con lo formal, en tanto primará o se superpondrá lo que sucede en la realidad, pues se debe preferir a lo primero que pase en el “terreno de los hechos”.

Ante ello Pla (1998) apoya dicha concepción y agrega que este principio ayuda dilucidar cuando se presenta un caso de conflicto entre lo que sucede en la práctica y lo que se declara en acuerdos escritos.

Por otro lado, en la práctica jurisprudencial se frecuente el uso de la nomenclatura contrato realidad, ello concuerda con lo establecido en doctrina pues es cierto que en material laboral importa lo que ocurre en la práctica más que lo que las partes hayan pactado expresamente en algún instrumento de control formal, y esto es ampliamente respetado en los tribunales también.

Citando a Huamán (2010), este principio se verá mermado cuando la autoridad fiscalizadora de trabajo acude al centro de labores en identifique que ciertos trabajadores se encuentran laborando bajo carácter y condiciones distintas a las pactadas en su contrato de trabajo.

En esa misma línea Toyama y Vinatea (2013), mencionan que el ordenamiento jurídico ha establecido los elementos que configuran una relación contractual entre las partes interesadas en dicho vínculo, se habla pues de la individualidad de prestar el servicio, la dependencia y la retribución por el servicio brindado, características que demuestran la existencia del contrato de trabajo a plazo indeterminado y por ende la relación laboral entre las partes.

El Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales: Los derechos laborales son clasificados como derechos no sujetos a libre disposición, es decir ni siquiera el trabajador titular de estos derechos puede apartarse o desvincularse de este, pues el contenido esencial de sus derechos está inherentemente unido a su dignidad humana, y por ende a su naturaleza humana. En tanto, es una cuestión de principio constitucional Sui géneris el no poder renunciar a estos.

Así mismo, se insiste en proteger al trabajador de cualquier liberalidad que lo exponga aún más al ejercicio abusivo del derecho que pueda cometer su empleador, teniendo en cuenta que es este último quien tiene mayor poder en la relación, debido al elemento de subordinación sin dejar de lado al poder de dirección de este; dejando al empleado como la parte más débil dentro de una relación laboral. (Véase el inciso 2 del artículo 23 constitución política del Perú) Los estudiosos y doctrinarios proponen fundamentos diversos para justificar la existencia del principio de la irrenunciabilidad de derechos, pues según esto es que se presentarán los requisitos adecuados para determinar la validez de una renuncia. (Bardales & Quispe, 2009)

Por otro lado, para Haro (2013) este principio de irrenunciabilidad de derechos se expide de un principio tuitivo mismo que tiene su cometido en proteger justamente a una del parte para lograr un equilibrio que no resulte desnaturalizado de la relación laboral.

El Principio de Continuidad: En caso de contrato a plazo indeterminado, Rueda (2011), manifiesta que, al encontrarse una vinculación entre el tiempo del contrato laboral y su durabilidad al momento de la prestación del servicio, lo cual no frustra el reconocimiento de los demás contratos modales, siempre y cuando se observe la desnaturalización del contrato. Bajo ese supuesto se reconoce que este principio pretende asegurar al trabajador en su puesto de trabajo el mayor tiempo posible, es decir garantizar su estabilidad laboral protegiéndolos ante eventuales despidos injustificados o arbitrarios.

Agrega Arévalo y Aválos (2007), que el denominado principio de Continuidad en el trabajo no se extingue cuando finaliza la relación contractual por el empleador, más bien ocurre todo lo contrario, pues gracias a este principio se garantiza una continuación de esta relación laboral, es decir, se asegura la permanencia de derechos laborales adquiridos.

El Principio de Igualdad: Cabe recalcar que en nuestra Carta Magna se consagra que un tipo de igualdad ante la ley, derecho que nos posiciona a todos los peruanos bajo una misma situación de protección; es decir, no admite discriminación de ningún tipo y las garantías y medios son brindados en igualdad de condiciones. Ante ello Landa y Velazco (2017), hacen mención que en el artículo 2° inciso 2° de la Carta Magna suscribe que todos disfrutamos de una adecuada protección ante cualquier trato diferenciado— injustificado se debe agregar— mismo que llegue a mermar nuestra integridad tanto personal como psicológica o vulnere nuestra dignidad humana que imposibilite un libre desarrollo de nuestra personalidad. Ahora bien, cabe destacar que acto discriminatorio no se asemeja a trato diferenciado, pues este último es permitido toda vez se trate de una razón justa y proporcional para su aplicación, pues no debemos olvidar que existen diversas situaciones disímiles en las que ponen en situación de vulnerabilidad o desigualdad a ciertos individuos, los cuales deben recibir un trato que atienda a restaurar o equipara dichas falencias.

Teniendo en cuenta lo mencionado en el anterior párrafo, podríamos concluir que el derecho a la igualdad se refiere a un mismo tratamiento equitativo en condiciones, pero sin distinción alguna en cualquiera de sus manifestaciones por parte del Estado hacia los particulares, con una clara observación a aquellos grupos vulnerables que por obvias razones merecen una protección particular, por ejemplo, cuando se solicita atención preferencial a adultos mayores, mujeres gestantes, discapacitada y otros. De esta manera se reconoce que cada grupo requiere condiciones diversas para ser tratados a todos con equidad, otras situaciones que disten de estos preceptos recaen en discriminatoria.

Partiendo de dicha premisa, Rueda (2011) opina que todos aquellos trabajadores sometidos bajo el régimen CAS claramente se posicionan en una situación de desventaja y desigualdad frente a aquellos trabajadores que se encuentran bajo otros regímenes de contratación de personal en el sector público y privado, Es decir, no existe una razón suficientemente justa para que se consienta tal diferenciación o desvinculación, es otras palabras se encuentra

inconstitucional permitir esta clasificación por entenderse como acto discriminatorio.

Así mismo los autores Arévalo y Aválos (2007), mencionan que la base constitucional de este principio como tal radica su justificación en que el Estado peruano no solo está obligado a proteger los derechos humanos, sino que también debe asegurar que no se desarrolle ningún tipo de trato distinto y arbitrario a aquellos trabajadores que presten servicios en igualdad de condiciones dentro del establecimiento de trabajo.

Blancas (2007) opina de la siguiente manera, este describe que no se puede permitir que en ámbito laboral se manifieste trato de discriminación de ninguna índole pues aquel hecho se considera como un acto de exclusión del personal con relación a los demás trabajadores de la entidad estatal, variando el status de ciertos trabajadores con relación a otros.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación:

Tipo de Investigación:

Se aplicará el tipo básico a la presente investigación, con el objeto de buscar acrecentar una más amplia gama de conocimientos a la comunidad estudiantil, sino a la sociedad en general. Resalta su finalidad de poner en evidencia los escenarios problemáticos que suscitan en el campo de acción laboral de los trabajadores perteneciente al ámbito estatal/público que se encuentran sujetos al régimen en cuestión (CAS), así mismo, no deja de lado la preocupación por la actual vulneración de los derechos laborales consagrados en nuestra carta magna. (Hernández, Fernandez, & Baptista, 2014)

En opinión de Ñaupas, Mejía y Novoa (2014), define a la investigación básica como aquella que nace en el investigador motivado en encontrar las causas y conocer la esencia de un problema en específico que observé en su entorno social. En efecto, una vez que este haya identificado aquella base descriptiva podrá formular ideas y conceptos que responderán a las cuestiones planteadas en un primer momento. Se recalca que esta investigación formal es factible a través de la recolección de datos de autores varios y diversos puntos de vista, tanto desde una mirada nacional como también a extranjeros.

Un punto importante será la base legal vigente de nuestro país pues lo que se busca es generar una crítica constructiva sobre el régimen especial de contratación administrativa de servicios con relación a la merma de los derechos y principios laborales. Claramente, este trabajo se perfeccionará gracias a que se tomará en cuenta la jurisprudencia local y regional dentro del territorio peruano.

La presente se conduce bajo el enfoque cualitativo, no experimental, porque gracias a este es posible explorar y desglosar la realidad problemática en Perú con respecto a tema en cuestión. Se podrá describir el momento de creación de este régimen (CAS), y como afecta los Principios Laborales del Derecho del Trabajo.

Así mismo, Hernández, Fernández y Baptista (2014) opinan que gracias a este enfoque se facilitará la recolección de datos, conocimientos e información pertinente a través de una Guía de análisis documental; ya que este es visto como instrumento de recolección sujeto a la técnica de observación, en efecto será base importante para orientar la investigación. Y no solo se concretarán los criterios para obtener los resultados sino también se organizará y depurará la información para llegar a las primeras conclusiones de como el Decreto Legislativo N.º 1057 vulnerará los Principios Laborales del Derecho del Trabajo en los trabajadores contratados bajo el presente régimen especial de la contratación administrativa de servicios (CAS), así como, la utilización del Cuestionario (Encuesta), donde diversos autores manifiestan que tiene también aspectos cualitativos como también cuantitativos.

Mejía (2005) indica que no es función del enfoque cualitativo medir y cuantificar variables, pues más bien se encarga de desarrollarlas e identificar tanto su conceptualización, como sus categorías definidas para brindar una mayor información del problema de investigación.

Diseño de Investigación:

El diseño califica como descriptivo, pues se identifican los fenómenos y sus características, en el caso en concreto el objetivo es describir los fenómenos y situaciones generados a partir de la publicación del Decreto Legislativo N.º 1057, para reconocer y graduar los aciertos y desaciertos de esta iniciativa legal, además deducir cierta predicción de la forma y medida en cómo se vulneran los Principios laborales del Derecho del Trabajo en los trabajadores contratados bajo el presente régimen especial de contratación en el Perú (Hernández, Fernandez, & Baptista, 2014).

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Las categorías y subcategorías son el resultado de un proceso que descompone en unidades las ideas relevantes al objeto de investigación y las codifica en unidades temáticas (Mejía J. , 2011). Para este trabajo de investigación se empleó dos categorías y cada una de ellas se descompone en subcategorías vinculadas las unas de las otras.

Categoría 1. Contratación administrativos de servicios: mediante el cual fue posible la modificación del reglamento del régimen CAS, reconoce que nos encontramos ante una modalidad contractual clasificada como excepcional o especial, además que pertenece al derecho administrativo. En tanto, es una norma que por su naturaleza se mantiene alejado de cualquier otro régimen contractual tanto del ámbito público como privados en vigencia.

Subcategorías:

Naturaleza jurídica.

Derechos y beneficios de los contratos administrativos de servicios.

Categoría 2. Principios Laborales del Derecho del Trabajo: Los principios laborales del Derecho del Trabajo, en aplicación a la Constitución Política del Perú a la cual debemos sumisión, establece que es el Estado forman parte de ese conjunto de instituciones y actores que se ocupan de tutelar una adecuada protección de los trabajadores y, al mismo tiempo, velan por el impulso y promoción del trabajo, garantizando los más elementales principios del Derecho laboral.

Subcategorías:

Principio de primacía de la realidad

Principio de irrenunciabilidad

Principio de Continuidad

Principio de Igualdad

Con respecto a la matriz de categorización, también llamada empíricamente como matriz de consistencia cualitativa, guarda su relevancia, a palabras de Laffose (2020), como una herramienta u instrumento que permite sintetizar y sistematizar procedimientos, avances, hechos, y sujetos, que estén inmersos dentro de la investigación que se esté realizando. **(Ver anexo N° 1 – Matriz de Categorización)**

Por lo ya mencionado, se realizó la matriz de categorización apriorística, en el cual se ha consignado datos y puntos importantes de la investigación que se

han obtenido de las indagaciones e investigaciones profundas en relación a la problemática determinada, problema general formulado, objetivos (tanto generales y específicos) que se pretenden alcanzar, esto, con el propósito, de orientar de buena manera la investigación, representado en el siguiente cuadro:

Tabla N° 1: Tabla de Categorías y Subcategorías.

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
Contratos Administrativos de Servicios – CAS	<ul style="list-style-type: none"> A) Naturaleza Jurídica B) Derechos y beneficios
Principios del Derecho del Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> A) Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos B) Principio de Igualdad C) Principio de Continuidad D) Principio de Primacía de la Realidad.

3.3. Escenario de estudio

Según Maruster (2013) describe los aspectos generales y detalla el entorno físico; también, observa mediante la apreciación personal de los fenómenos y situaciones que se evidencian en el escenario seleccionado. Cabe manifestar que, para el estudio de esta investigación se especificó dos escenarios de estudio.

El primer escenario se ubica en el Módulo Laboral de Piura, el cual se encuentra en departamento y provincia de Piura, en el Distrito de Piura – Corte Superior de Justicia de Piura, en el que se encuentran expertos profesionales de la carrera de derecho con especialidad en derecho laboral, que permitirán ampliar el panorama materia de análisis de este proyecto de investigación, ya que desempeñan funciones, resolviendo demandas relacionadas a desnaturalización de contratos, reconocimiento de beneficios laborales, entre otros.

El segundo escenario, las casaciones expedidas por los diferentes órganos jurisdiccionales, que permitirán que a esta investigación realizar un análisis respecto los pronunciamientos de diferentes jueces con la finalidad de acreditar

que los Contratos Administrativos de Servicios – CAS ya no cuenta con la misma protección al trabajador.

3.4. Participantes

En este punto, se ha de describir a los sujetos intervinientes en tanto se expresen sus características esenciales, profesión, grado académico, cargo e institución (Hernández, Fernandez, & Baptista, 2014).

Teniendo en cuenta que la población no es tan amplia, la muestra que se tendrá en los dos escenarios será censal, tal como lo precisa Arias (2014), indica que este tipo de muestra es aquella que comprende a toda la población, es decir, todas las unidades serán tomadas como muestra.

En la primera población se estableció que, mediante la técnica de la encuesta, se buscará procesar los datos de manera rápida y eficaz. Se puede definir la encuesta, siguiendo a García Ferrando (1993), como una técnica que requiere un conjunto de procedimientos ligados a la investigación, donde se obtiene y analiza los datos, es decir, de lo que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características.

Teniendo en cuenta lo anteriormente señalado, los encuestados, que, en base a sus conocimientos teóricos, sus años de experiencias, sus anécdotas y todo en cuanto a los casos legales que han resuelto como Jueces en la Corte Superior de Justicia de Piura. Los jueces encuestados cuentan con una amplia experiencia en temas como derecho laboral, contratos administrativos de servicios - CAS, así mismo manifestar que los expertos contribuyeron amablemente al acceder en ser participantes para brindar respuestas a las preguntas planteadas, serán los 20 Jueces de los despachos laborales de la Corte Superior de Justicia de Piura.

En la misma línea, se analizarán 4 casaciones emitidas por los órganos jurisdiccionales con una guía de análisis documental emitidas por órganos jurisdiccionales a nivel nacional, los cuales se detallarán en el siguiente cuadro:

N°	EXPEDIENTE	AÑO DE EXPEDICIÓN	CIUDAD
1	Casación Laboral N° 15272	2013	Loreto
2	Casación Laboral N° 13168	2013	Piura
3	Casación Laboral N° 14101	2013	Piura
4	Casación Laboral N° 14486	2013	Sullana

Tabla N° 2: Tabla de Escenario de estudio y participantes.

ESCENARIO DE ESTUDIO	PARTICIPANTES
Módulo Laboral de Piura	20 jueces de los despachos laborales de la Corte Superior de Justicia de Piura.
Sentencias	4 casaciones
Total	24 participantes.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con respecto a la técnica se puede definir que es también llamada “técnica del trabajo teórico”. Es denominada de tal manera pues se basa en el análisis metódico de experiencias transversales transmitidas a través del estudio de los conceptos, las hipótesis, las leyes y teorías científicas; así como también, mediante su aplicación organizada y sistémica en concordancia con cierta manipulación de factores e instrumentos, que determinarán su esencia teórica y práctica.

En esta investigación, se utilizará la encuesta a los 20 jueces de los juzgados laborales, pertenecientes al módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Piura, se realizará la búsqueda de la información necesaria que orientará a la investigación. La encuesta tiene la finalidad de comprobar la vulneración de los principios laborales del Derecho del Trabajo en los Contratos Administrativos de Servicios – CAS. **(Ver anexo N° 2 – Encuesta para Jueces de los juzgados laborales de la corte superior de justicia de Piura)**

La guía de análisis de fuente documental, será útil y eficaz para realizar una verificación de las sentencias elegidas para analizar; las cuales fueron emitidas por órgano jurisdiccional competente y serán en torno a decisiones

relacionadas con la variable referente a los Contratos Administrativos de Servicios para posterior estudio y crítica sobre las motivaciones de las sentencias elegidas por el investigador. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

Por otro lado, los instrumentos de recolección de datos son de vital relevancia en una investigación puesto que mediante estos recursos se logra recabar la información para su posterior análisis. Suelen tratarse de la recopilación de opiniones de las personas a encuestar mediante un cuestionario, otras veces se opta por las observaciones de sentencias a través de una hoja de codificación.

Finalmente, mediante la guía de análisis documental hoja de codificación, el investigador puede agrupar casaciones que se van a analizar, de esta manera podrá detallar y organizar la motivación que la autoridad administrativa de justicia siguió para demostrar que la Contratación Administrativa de Servicios es un régimen que vulnera los Principios Laborales del Derecho del Trabajo.

La guía de análisis documental se constituirá con las sentencias emitidas por los órganos jurisdiccionales, quienes estarán debidamente fundamentadas, de esta manera el investigador podrá hacer uso de opiniones y conceptos, generando la seguridad y el respaldo que merece los resultados de la investigación. **(Ver anexo N° 3 – Guía de análisis documental para casaciones)**

Una vez realizada la entrevista y guía de análisis documental, se procederá a la validación de instrumentos de acuerdo a las tablas 3 y 4, teniendo lo siguiente:

Tabla 3. Tabla de validación de la encuesta

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS		
(Encuesta)		
Datos generales	Cargo	Calificación
Mg. Omar Gabriel Palacios Velasco.	Coordinador de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo Filial Piura.	80
Dra. Liliana Magaly Jiménez Ordinola.	Docente tiempo parcial de la Escuela de Derecho – UCV Piura.	80
Dr. Dayron Lugo Denis	Docente tiempo completo de la Escuela de Derecho – UCV Piura.	80
Promedio		240

Conforme se refiere de la tabla 3, la entrevista será validada por cumplir los requisitos para su aplicación, para lo cual tomará en cuenta factores como presentación, objetividad, actualidad, intencionalidad, coherencia, metodología y pertinencia.

Tabla 4. Tabla de validación de guía de análisis documental.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS		
(Guía de análisis documental)		
Datos generales	Cargo	Calificación
Mg. Omar Gabriel Palacios Velasco.	Coordinador de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo Filial Piura.	80
Dra. Liliana Magaly Jiménez Ordinola.	Docente tiempo parcial de la Escuela de Derecho – UCV Piura.	80
Dr. Dayron Lugo Denis	Docente tiempo completo de la Escuela de Derecho – UCV Piura.	80
Promedio		240

Tal como se desprende de la tabla 4, la guía de análisis documental será validada por cumplir con los requisitos para su aplicación; para lo cual, se tomará en cuenta en cuenta factores como presentación, objetividad, actualidad, intencionalidad, coherencia, metodología y pertinencia.

3.6. Procedimientos

La presente investigación por ser de carácter cualitativo cuenta con dos categorías; y subcategorías en referencia a la temática de los Contratos Administrativos de Servicios - CAS y su vulneración a los principios laborales del Derecho del Trabajo. Que, para el desarrollo del presente trabajo de investigación de cada uno de ellos se ha recogido información mediante técnicas e instrumentos de recolección de datos. Luego se diseñó de manera esquematizada un tabulador donde se vació toda la información adjunta, posteriormente se realizó la descripción de la discusión y por último se logró obtener resultados de los hallazgos mediante el método de la triangulación. De tal manera que, contribuyó para deducir las conclusiones y estimar recomendaciones con respecto a la protección de los derechos laborales y la indemnización vacacional de la investigación.

3.7. Rigor Científico

Es el desarrollo con calidad que garantiza el investigador, quien plantea una problemática en determinada población. (Hernández, Fernandez, & Baptista, 2014) El desarrollo de esta investigación ha sido elaborado según los estándares señalados por la Universidad Cesar Vallejo, quien postula en su marco teórico doctrina, norma legal y constitucional aplicando un análisis; también formulando preguntas para encuestar y que han sido evaluadas por el vínculo entre las categorías y la problemática.

También se ha citado las referencias bibliográficas cuyos libros, artículos y tesis han sido utilizados como fuente de información seria y confiable con temas relacionados a la metodología de la investigación y las categorías y subcategorías vinculadas a los principios laborales del derecho del trabajo y los contratos administrativos de servicios – CAS.

Con respecto a la confiabilidad, en este proyecto de investigación se utilizará el SPSS versión 25, así como, se ha determinado utilizar el Alfa de Cronbach.

Esta técnica ha sido utilizada para la Encuesta y arrojó un resultado de 0.705 el cual indica que el instrumento a aplicar a la muestra tiene un coeficiente de alfa alto.

Tabla N° 5 – Confiabilidad de la Encuesta.			
Alfa de Cronbach	de	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,705		,670	9

3.8. Métodos de análisis de datos

En la presente investigación se empleará el programa SPSS versión 25 para el procesamiento de los datos que se obtengan con la aplicación del instrumento, para luego interpretar y representar dichos resultados.

Se realizó un análisis de la información esquematizada con material disponible de la recolección de los datos. En función al diseño de investigación que buscó responder los problemas planteados en el desarrollo del proyecto de investigación. Para ello se aplicó los métodos de descripción, interpretación e inductivo.

Descriptivo; para Dunleavy (2003) se describe eventos que se pretendan analizar. Para ello, en el presente desarrollo de investigación se añadió temas concretos como el Derecho del Trabajo, Principios Laborales, Contratos Administrativos de Servicios – CAS junto a sus subvariables por lo que se examinó fuentes relevantes a los temas según un orden estructural.

Interpretativo; para Anchondo (2012) es imprescindible el método de la interpretación para manifestar los argumentos que sustentan los resultados. De los hallazgos se obtuvo resultados en función al método de la triangulación perteneciente a la temática de la protección de los principios laborales del Derecho del Trabajo en el Perú

Inductivo; para Arrieta (2017) se estima como estrategia que observa los fenómenos con dirección de lo particular a lo general de las conclusiones. Con el mismo razonamiento, se partió de lo particular en la recolección de información en temas sobre principios del derecho del trabajo y contratos administrativos de servicios hasta llegar a la determinación general en las conclusiones.

3.9. Aspectos éticos

Declaro que el presente proyecto de investigación califica como un trabajo original, mismo que será realizado por el suscrito.

En tal sentido expreso que se respeta íntegramente los derechos de autor, con respecto a las diversas fuentes de referencia consultadas, como libros, tesis y artículos, los cuales fueron útiles para la recopilación de información y el parafraseo de la misma, además que fueron citados correctamente respetando rigurosamente las exigencias de las normas APA que establece la Universidad César Vallejo.

En la misma línea, declaro la objetividad de la información y la mínima coincidencia a la hora de llevar a cabo el procesamiento de la misma para su posterior análisis estadístico.

Se debe recalcar que la presente investigación es producto de la aplicación del método científico, teniendo en cuenta los procedimientos y principios a los que se sujeta, ello con el objeto de brindar un aporte académico al ya existente con relación al problema desarrollado en la investigación.

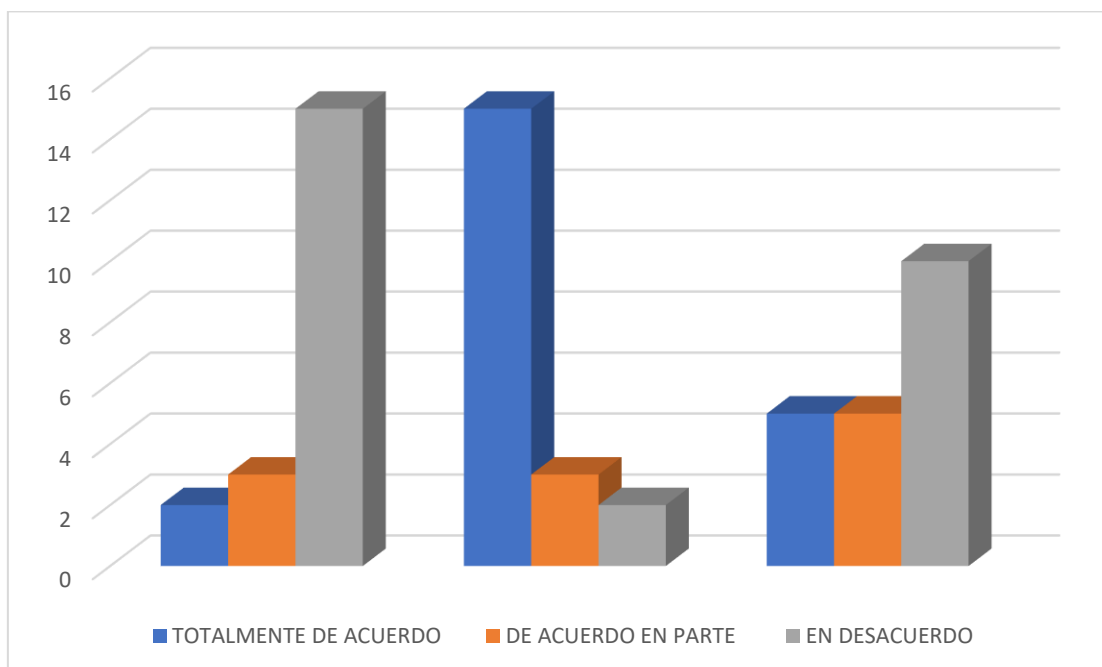
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

RESULTADOS

En esta investigación se han utilizado dos instrumentos, el primero es referente a una encuesta a los 20 jueces de la Corte Superior de Justicia, de igual forma, una guía de análisis documental a 4 casaciones relacionadas a la vulneración a los principios laborales del Derecho del Trabajo.

Resultado referente a la Encuesta aplicadas a los 20 jueces de la Corte Superior de Justicia:

Figura N° 1: Resultado correspondiente al Objetivo General “Determinar los Principios Laborales del Derecho de Trabajo que afecta la aplicación del Contrato Administrativo de Servicios – CAS en el Perú”



Fuente: Encuesta a los 20 jueces de los Módulos Laborales de la Corte Superior de Justicia de Piura.

Interpretación: Como se evidencia, las preguntas que se formularon en torno al objetivo general fueron: **Pregunta 1, Pregunta 2, Pregunta 3.**

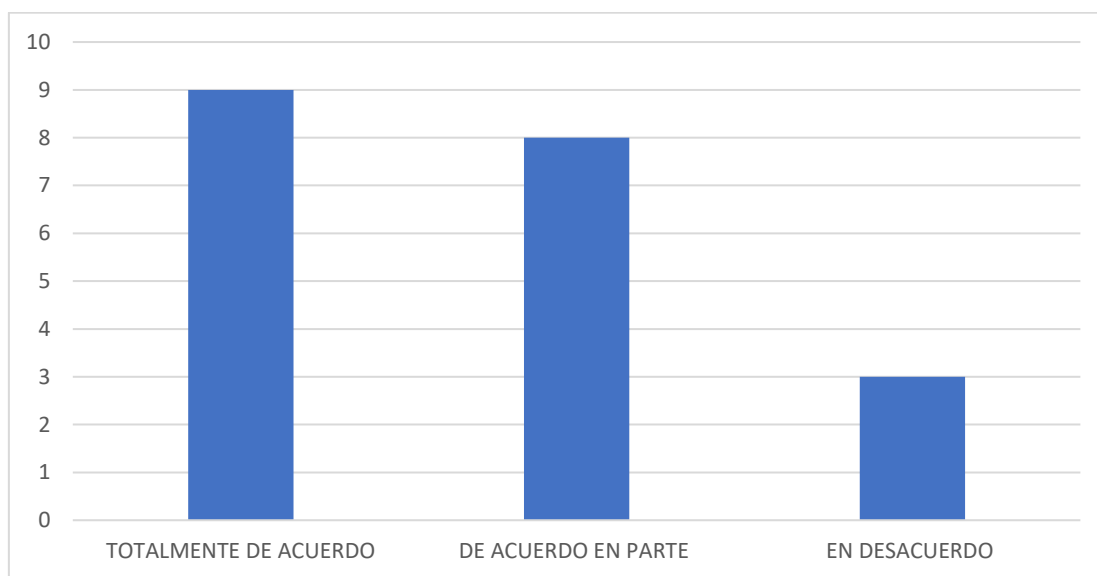
En relación a la Pregunta 1, en la que se interrogó: Los Contratos Administrativos de Servicios – CAS nacen con la idea de otorgarle mejores derechos a los trabajadores no personales (SNP). ¿Cree usted que este tipo de contratación sigue teniendo la misma naturaleza con la que nació?, se observó que el 10% que equivale a 2 jueces se encuentran totalmente de acuerdo, por

otro lado, el 15% que equivale a 3 jueces se encuentra de acuerdo en parte, y finalmente, el 75% que equivale a 15 jueces se encuentra en desacuerdo.

En relación a la Pregunta 2, en la que se interrogó ¿Considera usted que el DL 1057 limita injustificadamente ciertos beneficios laborales y que el empleado se encuentra en una desventaja respecto al empleador?, se observó que el 75% que equivale a 15 jueces se encuentran totalmente de acuerdo, por otro lado, el 15% que equivale a 3 jueces se encuentra de acuerdo en parte, y finalmente, el 10% que equivale a 2 jueces se encuentra en desacuerdo.

En relación a la Pregunta 3, en la que se interrogó ¿Cree usted que los trabajadores contratados mediante este régimen tienen los mismos Derechos y beneficios que otro tipo de régimen?, se observó que el 25% que equivale a 5 jueces se encuentran totalmente de acuerdo, por otro lado, el 25% que equivale a 5 jueces se encuentra de acuerdo en parte, y finalmente, el 50% que equivale a 10 jueces se encuentra en desacuerdo.

Figura N° 2: Resultado correspondiente al Objetivo Especifico 1: “Identificar la manera en la que el Principio de Primacía de la Realidad afecta en la aplicación del Contrato Administrativo de Servicio en el Perú”

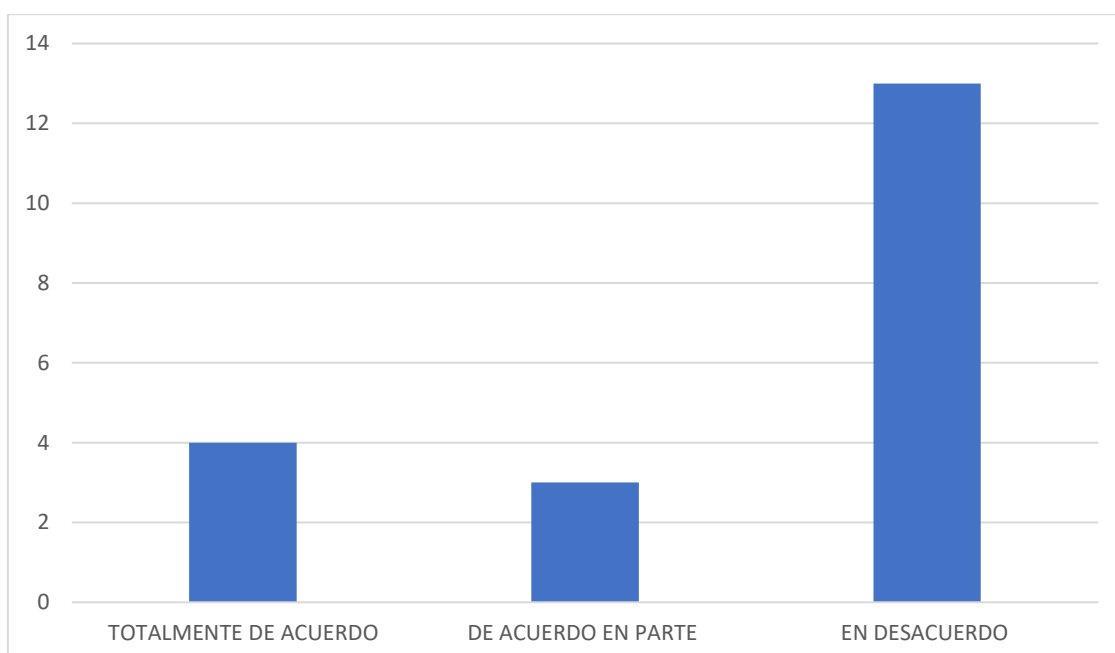


Fuente: Encuesta a los 20 jueces de los Módulos Laborales de la Corte Superior de Justicia de Piura.

Interpretación: Como se evidencia, la pregunta que se formuló en torno al objetivo específico fue: **Pregunta 4**.

En relación a la Pregunta 4, en la que se interrogó ¿Cree usted que muchas de las empresas contratan bajo el Régimen CAS con la finalidad de no pagar los mismos beneficios sociales que otro tipo de régimen laboral (Por ejemplo, CTS en el Régimen Laboral 728) ?, se observó que el 45% que equivale a 9 jueces se encuentran totalmente de acuerdo, por otro lado, el 40% que equivale a 8 jueces se encuentra de acuerdo en parte, y finalmente, el 15% que equivale a 3 jueces se encuentra en desacuerdo.

Figura N° 3: Resultado correspondiente al Objetivo Especifico 2: “Analizar la manera en la que el Principio de Irrenunciabilidad afecta en la aplicación del Contrato Administrativo de Servicio en el Perú”

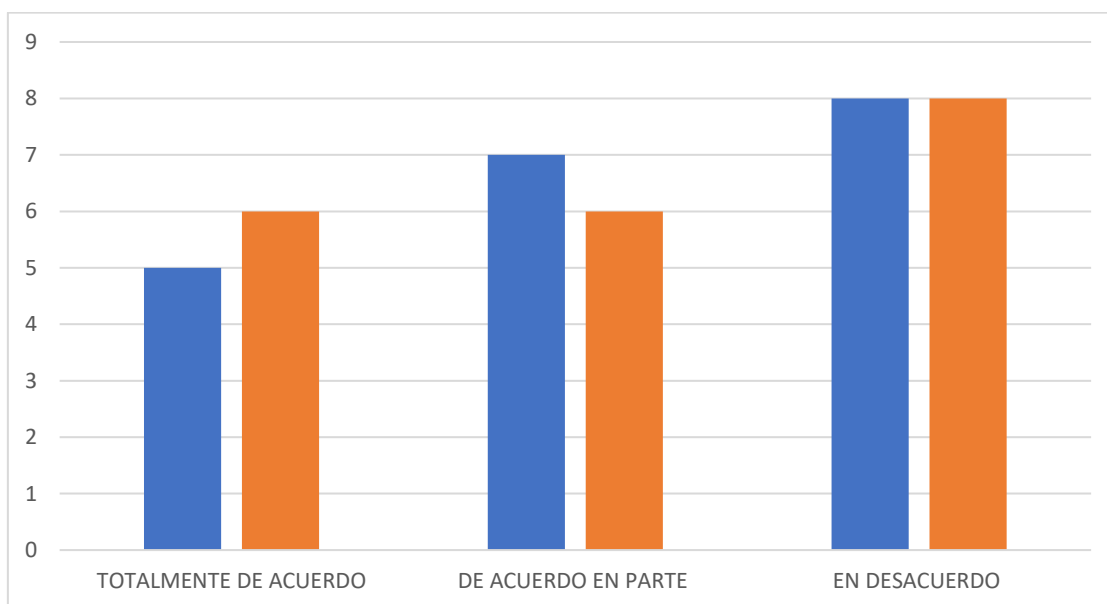


Fuente: Encuesta a los 20 jueces de los Módulos Laborales de la Corte Superior de Justicia de Piura.

Interpretación: Como se evidencia, la pregunta que se formuló en torno al objetivo específico fue: **Pregunta 5**.

En relación a la Pregunta 5, en la que se interrogó ¿Cree usted que los trabajadores pueden renunciar tácitamente a sus Derechos y beneficios laborales?, se observó que el 20% que equivale a 4 jueces se encuentran totalmente de acuerdo, por otro lado, el 15% que equivale a 3 jueces se encuentra de acuerdo en parte, y finalmente, el 65% que equivale a 13 jueces se encuentra en desacuerdo.

Figura N° 4: Resultado correspondiente al Objetivo Especifico 3: “Explicar la manera en la que el Principio de Continuidad afecta en la aplicación del Contrato Administrativo de Servicio en el Perú”



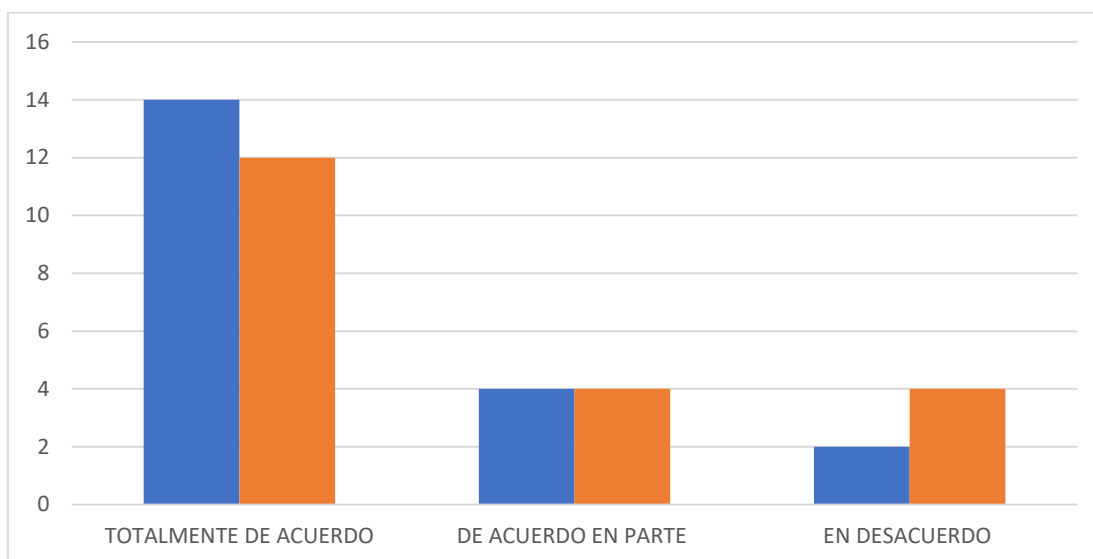
Fuente: Encuesta a los 20 jueces de los Módulos Laborales de la Corte Superior de Justicia de Piura.

Interpretación: Como se evidencia, las preguntas que se formularon en torno al objetivo general fueron: **Pregunta 6, Pregunta 7**

En relación a la Pregunta 6, en la que se interrogó: ¿Cree usted que el contrato administrativo de servicios transgrede el principio de continuidad laboral para aquel trabajador que presta servicios de naturaleza permanente en favor de la entidad?, se observó que el 40% que equivale a 8 jueces se encuentran totalmente de acuerdo, por otro lado, el 35% que equivale a 7 jueces se encuentra de acuerdo en parte, y finalmente, el 25% que equivale a 5 jueces se encuentra en desacuerdo.

En relación a la Pregunta 7, en la que se interrogó ¿Cree usted razonable el plazo de contratación en este tipo de Régimen, así como el carácter temporal del mismo?, se observó que el 30% que equivale a 6 jueces se encuentran totalmente de acuerdo, por otro lado, el 30% que equivale a 6 jueces se encuentra de acuerdo en parte, y finalmente, el 40% que equivale a 8 jueces se encuentra en desacuerdo.

Figura N° 5: Resultado correspondiente al Objetivo Especifico 4: “Determinar la manera en la que el Principio de Igualdad afecta en la aplicación del Contrato Administrativo de Servicio en el Perú”



Fuente: Encuesta a los 20 jueces de los Módulos Laborales de la Corte Superior de Justicia de Piura.

Interpretación: Como se evidencia, las preguntas que se formularon en torno al objetivo general fueron: **Pregunta 8, Pregunta 9**

En relación a la Pregunta 8, en la que se interrogó: ¿Cree usted que el contrato administrativo de servicios vulnera el principio de igualdad de oportunidades frente a las demás modalidades de contratación de personal para el sector público?, se observó que el 70% que equivale a 14 jueces se encuentran totalmente de acuerdo, por otro lado, el 20% que equivale a 4 jueces se encuentra de acuerdo en parte, y finalmente, el 10% que equivale a 2 jueces se encuentra en desacuerdo.

En relación a la Pregunta 9, en la que se interrogó ¿Cree usted que se vulnera el principio de igualdad en los Contratos Administrativos de Servicios, cuando no existe la igualdad de armas entre el empleado y el empleador, es decir, herramientas de protección, por ejemplo, frente al despido?, se observó que el 60% que equivale a 12 jueces se encuentran totalmente de acuerdo, por otro lado, el 20% que equivale a 4 jueces se encuentra de acuerdo en parte, y finalmente, el 20% que equivale a 4 jueces se encuentra en desacuerdo.

Resultado referente a la Guía de análisis documental en la que se analizan 4 casaciones referentes a los principios del Derecho del Trabajo.

Tabla N° 06 correspondiente a la Casación N° 14101

Indicador	Casación N° 14101
Año de expedición	2013
Lugar de Expedición	Piura
Análisis	<p>En la presente Casación Laboral N.º 14101-2013 de Piura, en el considerando quinto se menciona que la actora se encuentra prestando servicios bajo la modalidad de servicios no personales en favor de la entidad contratante, por un plazo ininterrumpido de cuatro años acreditando la prestación personal del servicio, remunerada y subordinada, motivo por el cual resulta inaceptable que la entidad contratante alegue que le resulta aplicable las disposiciones derivadas del Decreto Legislativo N.º 1057 (CAS).</p> <p>Según lo expuso, en aplicación del principio de la realidad descrito por los operadores legales, la accionante acreditó los requisitos esenciales que reconocen la existencia de una relación laboral (prestación personal del servicio, remunerada y subordinada), además de acreditarse que la accionante prestó servicios en la entidad bajo la modalidad de servicios no personales por un periodo de 4 años ininterrumpidos, en consecuencia, se encuentra bajo la aplicación del Decreto Legislativo N.º 276, es importante mencionar que los trabajadores no pertenecerán a la carrera administrativa del sector público, pero si le serán aplicables ciertas disposiciones como</p>

	<p>la adecuada protección frente al despido injustificado.</p> <p>En la presente casación se hace mención al principio de irrenunciabilidad de Derechos, donde se describe que el trabajador que se encuentra bajo la protección del Decreto Legislativo N.º 276, goza una serie de derechos y beneficios que le fueron reconocidos por contar con el vínculo laboral entre las partes, en consecuencia, la novación de un contrato de trabajo a plazo determinado como es el CAS, se presentaría una involución de derechos laborales en favor de desmedro del empleado, hecho que resulta inaceptable por ir en contra de los ideales de la Constitución Política del Perú.</p> <p>Como se mencionó anteriormente esta novación de contratos laborales que generan un reconocimiento menor de derechos Constitucionalmente reconocidos no son aplicables en el presente caso, ya que, quedo acreditado el vínculo laboral existente entre las partes, hecho que genera una adecuada protección en favor del servidor público.</p> <p>Así mismo, en esta casación se hace referencia sobre el principio de continuidad laboral, ya que, para la realización de las mismas funciones en el ámbito laboral, no es necesario la novación de un nuevo contrato en desmedro de los derechos laborales con los que ya contaba la trabajadora, como es el régimen CAS que lesiona claramente los derechos laborales de la trabajadora.</p>
--	--

Tabla N° 7 correspondiente a la Casación N° 14486

Indicador	Casación N° 14486
Año de expedición	2013
Lugar de Expedición	Sullana – Piura
Análisis	<p>Sobre esta casación Laboral N.º 14486-2013 de Sullana, describe que para el presente caso correspondería la aplicación de lo dispuesto en el Decreto Legislativo N.º 1057, que precisando el vínculo derivado de la suscripción de este tipo de contrato reúne las características del contrato de trabajo (prestación efectiva de labores, remuneración y subordinación) como sereno de la entidad emplazada, por lo que, dicha aplicación demuestra la clara intención de la entidad contratante de vulnerar los derechos laborales acudiendo al uso indebido de dicho contrato y en consecuencia se evidencia un trato discriminatorio y lesivo de la Constitución.</p> <p>De tal manera que la necesidad de la entidad contratante de desconocer la existencia del vínculo laboral, pone en clara evidencia la intención de transgredir los derechos Constitucionalmente reconocidos, en consecuencia, nos encontramos frente a un régimen de contratación administrativa de servicios que discrimina a los trabajadores que se encuentren bajo su aplicación.</p>

Tabla N° 8 correspondiente a la Casación N° 13168

Indicador	Casación N° 13168
Año de expedición	2013
Lugar de Expedición	Piura
Análisis	<p>Así mismo el considerando quinto de la presente Casación Laboral N.º 13168-2013 de Piura, hace referencia sobre el principio de primacía de la realidad mencionando que el demandante ha logrado acreditar que realizó la prestación del servicio de manera personal, se encontraba subordinado y recibía una remuneración por parte de la entidad contratante, de esta manera se acredita los tres elementos del contrato de trabajo. La accionante alegó la aplicación del principio de primacía de la realidad, logrando acreditar la presencia de los tres elementos (prestación personal del servicio, subordinación y remuneración) que reconocen el vínculo de la relación laboral entre el empleador y el empleado, así demostraba la existencia de un contrato laboral bajo aplicación del régimen laboral público (Decreto Legislativo N.º 276) en consecuencia, para el presente caso, el empleado se encuentra bajo la protección ante un despido injustificado.</p>

Tabla N° 9 correspondiente a la Casación N° 15272

Indicador	Casación N° 15272
Año de expedición	2013
Lugar de Expedición	Loreto
Análisis	<p>Mediante Casación Laboral N.º 15272-2013 de Loreto, al haber quedado establecido que el demandante ha laborado más de un año de forma ininterrumpida en favor de la entidad contratante realizando funciones de naturaleza permanente, además de estar sujeta a subordinación y recibir el pago de una remuneración, se encuentra protegido por el artículo 1º de la Ley N.º 24041, motivo por el cual procede su reincorporación al cargo que venía desempeñando antes de su cese, bajo la protección del Decreto Legislativo N.º 276.</p> <p>De la misma manera en la presente casación quedo acreditado que el trabajador desempeñaba labores de naturaleza permanente, además de presentarse los elementos de toda relación laboral (prestación personal del servicio, subordinado y remunerado) en consecuencia, quedo establecido la relación contractual con el empleador, hecho que motivo la reincorporación del trabajador a su puesto habitual de trabajo.</p>

DISCUSIÓN

En el presente capítulo se analizará e interpretará los resultados obtenidos mediante los mecanismos de recolección de datos que son el análisis de fuente documental a 4 casaciones en materia laboral y la encuesta a los 20 jueces laborales de la Corte Superior de Justicia de Piura; debidamente clasificada por objetivo general y específicos.

Para el caso del objetivo general: “Determinar los Principios Laborales del Derecho de Trabajo que afecta la aplicación del Contrato Administrativo de Servicios – CAS en el Perú”, se ha logrado encontrar mediante los diferentes análisis de fuente documental y encuesta que el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) no es un régimen que mejorará el reconocimiento de derechos laborales en favor de los trabajadores del sector público que se encuentren bajo su aplicación, en más el presente régimen especial de contratación de personal para el sector público, en consecuencia, la suscripción de los CAS no significaría una mejora de los derechos laborales que brinda el Estado, si no por el contrario, es un régimen especial laboral que limita, y a opinión de diversos doctrinarios, vulnera los derechos de los trabajadores del sector público.

La Carta Magna actual, en su artículo 22, establece que “el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”, la importancia del derecho al trabajo recae en que el Estado debe brindar las herramientas pertinentes y necesarias para buscar el bien social, la satisfacción en la sociedad y que esto vaya acompañado con empleados que logran superarse, lograr sus metas, objetivos y permita un mejor estilo de vida, aunque pareciera una ilusión, esto no se ve reflejado al momento que el legislador emitió el Decreto Legislativo N.º 1057, puesto que, estamos frente a una modalidad de contratación de personal que si bien es cierto brinda puestos de trabajo a la sociedad en general, también a su vez genera inestabilidad e incertidumbre laboral en el personal, debido a ser un régimen de naturaleza temporal.

Se concuerda con lo que menciona Huamán (2010), pues, el Legislador pretendió que el régimen CAS no tenga naturaleza laboral, sino más bien tuvo como objetivo excluir a aquellos empleados contratados bajo este régimen con la finalidad de desconocer el vínculo laboral existente entre las partes, dejando

de esta manera al régimen CAS como contratos administrativos de carácter especial, desconociendo los elementos esenciales de toda relación laboral (prestación personal del servicio, remuneración y subordinación), situación que era posible verificar en el ejercicio cotidiano de la prestación de servicios de los trabajadores configurándose tácitamente la relación laboral entre las partes.

En la misma línea, el Objetivo Específico N.º 1: **“Identificar la manera en la que el Principio de Primacía de la Realidad afecta en la aplicación del Contrato Administrativo de Servicio en el Perú”**. En que, sería razonable y pertinente para poder discutir este acápite realizarnos la siguiente interrogante: ¿Qué es la primacía de la realidad?, pues, aquí coincidimos con lo mencionado por Huamán (2010), en el contexto que es aquel que nos permite concluir que ante un caso de conflicto entre lo que se encuentra plasmado en documentos y lo que sucede en la práctica, debe prevalecer lo segundo, es decir lo que aprecia en la realidad

Es por ello que, atendiendo al principio de Primacía de la Realidad, aun cuando exista un contrato (formalizado por escrito) de naturaleza civil, lo que permitirá determinar la naturaleza de una relación laboral, es lo que se aprecia en la realidad, es decir, la forma de como en la práctica se ejecuta dicho contrato; es decir, la preeminencia de la realidad material por encima de lo estipulado en el contrato de laboral.

Por ejemplo, la casación laboral N° 135-2014 de Lima Sur, nos permite hacer un análisis sobre la relación entre los trabajadores del régimen CAS y los trabajadores bajo locación de servicio, pues menciona en su considerando tercero, que se encuentra corroborado que el empleado se encontraba trabajando como operario podador, empero, al haber suscrito Contratos Administrativos de Servicios - CAS con posterioridad a los contratos de locación de servicios, es así, que, mediante aplicación del principio de primacía de la realidad, se logra advertir que el empleado habría novado la relación laboral a tiempo indeterminado, de esta manera resulta inaceptable desconocer una relación laboral que otorga mayores derechos a diferencia del régimen CAS, que otorga derechos menores con relación a los reconocidos por la primera modalidad contractual. La aplicación del principio de primacía de la realidad, se logra al momento de acreditar la existencia de los tres elementos

de la relación laboral (prestación personal del servicio, subordinación y remuneración), de esta manera quedará acreditado la existencia de un contrato laboral bajo la aplicación del régimen laboral público mediante el Decreto Legislativo N.º 276, en consecuencia.

En esa misma línea, se puede llegar a la concordancia que de los 20 abogados encuestados en la presente, el 40% cree que los CAS brindan la posibilidad al Estado a no reconocer diversos Derechos Laborales (en comparación con los Regímenes 728 o 276) y que si bien los contratos administrativos de servicios (CAS) nacieron con la idea de brindar una mejor calidad de vida a los trabajadores, ésta ha quedado desfasada, y como consecuencia, vemos empleados en una vulneración a su derecho de vivir con una mejor calidad de vida.

Asimismo, con respecto al objetivo específico N° 02: **“Analizar la manera en la que el Principio de Irrenunciabilidad afecta en la aplicación del Contrato Administrativo de Servicio en el Perú”**, es importante precisar que, este principio consiste en proteger al empleado para que no se haga disposición de sus derechos laborales básicos y fundamentales, o en su defecto, que estos se vean limitados, por la circunstancia de ser la parte más débil dentro de una relación laboral, de allí que manda sancionar con la máxima pena: nulidad, a todos los actos del trabajador que signifiquen renuncia de sus derechos laborales.

En la misma línea, se concuerda con la tesis de Haro (2013), donde menciona, que el principio de irrenunciabilidad no nace del principio protector, el cual tiene por finalidad la de proteger una de las partes para lograr una equidad entre los trabajadores y sus derechos laborales, y que éstos no se vean menospreciados por alguna condición económica o social.

En esta tesis ha quedado comprobado que la aplicación de los contratos administrativos de servicios (CAS) vulnera este principio, entiendo que, el 65% considera que los empleados no hacen una renuncia tacita a sus derechos, sino, obligada, pues, existe en el Perú una alta tasa de desempleo.

Respecto al Objetivo Específico N.º 3: **“Explicar la manera en la que el Principio de Continuidad afecta en la aplicación del Contrato Administrativo de Servicio en el Perú”**, para ello es necesario mencionar que

la legislación peruana, en la Constitución de 1979 estableció un modelo de estabilidad absoluta, sin embargo, es por los años de 1990 en la que se brinda una mínima protección contra los despidos arbitrarios, lo que se ve reflejada en la actual Constitución y como consecuencia, en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ley que rige en la actualidad y que consagra el “despido libre indemnizado”.

Es así que la actual Carta Magna, respecto a la estabilidad laboral absoluta dejó de velar por los derechos laborales, pues, otorgó la prerrogativa (tacita) al empleador de resolver el contrato a el trabajador sin imputarle causa justificada para la no renovación del contrato o para ser despedido, lo cual tiene como consecuencia un despido arbitrario y que vulnera directamente el principio de continuidad laboral.

Se concuerda en esta tesis lo mencionado por Avalo (2007), en el contexto que el principio de continuidad hace que el trabajador ingrese a un centro laboral, tenga la oportunidad de relacionarse, y en la que se le otorgarán derechos laborales que harán que nazca el vínculo laboral entre las partes, es como consecuencia de ello, que el Estado brinda un mecanismo resarcitorio, en el que se le pagará una indemnización por no tener una causa justificada para concluir la relación laboral, pero, deja de lado la protección a la estabilidad laboral reconocida en la Constitución Política del Perú.

Por ello, con respecto a la estabilidad laboral tenemos, por un lado, la absoluta, ésta se refiere a la reincorporación del trabajador despedido sin alguna causal por alguna institución pública; por otro lado, tenemos, la relativa, éste tiene por finalidad resarcir el daño ocasionado por el despido arbitrario, pero, no busca la reincorporación del trabajador.

Consecuencia de ello, queda demostrado que los trabajadores del sector estatal se encuentran bajo un clima de incertidumbre jurídica e inestabilidad laboral que no ayuda a los trabajadores obtener la continuidad laboral soñada para el desarrollo de sus objetivos personales.

Finalmente, se puede apreciar que el 30% considera que se vulnera este principio en la aplicación de los Contratos Administrativos de Servicios, al no contener un plazo razonable para la resolución de los contratos entre empleado y empleador, lo cual, además, transgrede la tranquilidad de los trabajadores.

Finalmente, con respecto al objetivo específico N° 4: **“Determinar la manera en la que el Principio de Igualdad afecta en la aplicación del Contrato Administrativo de Servicio en el Perú”**, respaldamos la tesis de Rueda (2011), en la que hace mención que según la Constitución Política del Perú todos las personas somos iguales ante la ley, sin embargo, los trabajadores que se encuentran en el régimen CAS se encuentran en una situación de inequidad y desventaja con referencia a otros regímenes laborales, tanto en el sector público o privado. Es decir, no existe una razón suficientemente justa para que se consienta tal diferenciación o desvinculación, es otras palabras se encuentra inconstitucional permitir esta clasificación por entenderse como acto discriminatorio.

En la misma línea, los jueces encuestados de la corte superior de justicia de Piura consideran en un 60% que no existe igualdad de armas en este tipo de Régimen, esto representa una grave vulneración a la Constitución Política del Perú.

V. CONCLUSIONES

1. Se puede concluir que los principios del Derecho del Trabajo que se vulneran por el Contrato Administrativo de Servicios son el Principio de Primacía de la realidad, el Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, Principio de continuidad y el Principio de igualdad.
2. Asimismo, el principio de primacía de la realidad se vulnera cuando se intenta desnaturalizar las labores del trabajador, entiendo que, no realiza las funciones de carácter temporal, sino que, por el contrario, cumple con los requisitos para ser un trabajador indeterminado.
3. Del mismo modo, con la aplicación de los Contratos Administrativos de Servicios, a comparación de otros regímenes laborales (por ejemplo, 728), se limita los Derechos y beneficios otorgados por la Constitución Política del Perú a los trabajadores, y que, según expertos, hace que haya una renuncia tacita, por razones como, desempleo, falta de oportunidades, entre otros.
4. El principio identificado con mayor afectación en el CAS está directamente relacionado al principio de Continuidad, puesto que, transgrede al Derecho a la estabilidad laboral, protegido por la Carta Magna y refrendado en diversos tratados internacionales, como el de la OIT (Organización Internacional del Trabajo).
5. El principio de igualdad reconocido en la Constitución Política del Perú se vulnera en la aplicación de este tipo de contratos, al no haber una coherencia entre los beneficios reconocidos en otro tipo de regímenes laborales, asimismo, el Estado no garantiza la protección ante un despido arbitrario, etc.

VI. RECOMENDACIONES

1. Al Congreso de la República del Perú, se recomienda realizar un Código Laboral, pues, esto permitirá que las normas de carácter laboral no se contrapongan, y que tampoco estén dispersas, en la misma línea, aprobar una norma en la que los trabajadores con Contratos Administrativos de Servicios pasen a ser parte de un régimen con mayores beneficios.
2. Al Tribunal Constitucional del Perú, se recomienda reexaminar el Decreto Legislativo 1057 con la finalidad de realizar las correcciones necesarias, brindándoles a los trabajadores calidad de vida, derechos y beneficios equitativos y respetando los Principios Laborales del Derecho del Trabajo.
3. Al Poder ejecutivo, se recomienda llegar a un acuerdo con la clase trabajadores, la Asociación “CAS nunca más” y la comunidad civil para poder llegar a un consenso y realizar una correcta aplicación de las normas y en su defecto, y de ser necesario, sugerir o realizar cambios.

REFERENCIAS

- Anchondo, V. (2012). Métodos de Interpretación Jurídica. *Rev. Quid iuris*, 33-58.
- Arévalo, J., & Aválos, O. (2007). *Causas y efectos de la extinción del contrato de trabajo*. Lima: Grijley EIRL.
- Arias, F. (2014). *Introducción a la metodología científica*. Ciudad de México: Person Educación.
- Arrieta, E. (2017). Método inductivo y deductivo. *Rev. Universidad Nacional por la universidad de oporto*. Obtenido de <https://www.diferenciador.com/diferencia-entre-metodo-inductivo-y-deductivo/>
- Bardales, A., & Quispe, G. (2009). *Guía práctica de probanza de la relación laboral*. Lima: Gaceta Juridica SA.
- Beltran, L. (2013). *Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el estado (Tesis de Magister)*. Obtenido de file:///C:/Users/LUIS%20ANGEL/Downloads/BELTRAN_LARCO_LUI
- Bernal, C. A. (2016). *Metodología de la Investigación*. Colombia: PEARSON.
- Blancas, C. (2007). *Derechos Fundamentales de la persona y la relación de trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Boza Pro, G. (2011). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Boza, G. (2011). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Condezo, M. (2012). *Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios (Tesis de título)*. Lima. Obtenido de Obtenida de Justicia y derecho: <http://justiciayderecho.org.pe/revista8/articulos/TESIS%20MARIA%20CONDEZO.pdf>

Diccionario Jurídico Español. (2019).

Dueñas. (2015). *Transformaciones y Transgresiones en el Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social (Tesis para optar el grado de Doctor)*. España: Universidad de Valladolid.

Dunleavy, P. (2003). *Authoring a PhD: how to plan, draft, write and finish a doctoral*. New York: Palgrave Macmillan International Higher Education.

García M, I., & J, Alvira F. (1993). *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Madrid : Alianza Universidad Textos.

Haro, J. E. (2013). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima: Ediciones Legales.

Hermógenes Mendoza, A. (2019). *Los Contratos Administrativos de Servicios - CAS, como efecto de la vulneración de los Derechos Laborales de los Trabajadores de la Administración Pública Peruana*. Puno: Universidad Nacional del Antiplano.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6ª edición)*. Mexico: McGRAW-HILL.

Huaman E, E. (2010). *El Contrato Administrativo de Servicios* . Lima: Gaceta Jurídica.

Laffose de Vildoso, M. (2020). Elaboración y pertinencia de la matriz de consistencia cualitativa para las investigaciones en ciencias sociales. *Desde el Sur*, 12(Nº 2), 397-417.

Landa Arroyo, C., & Velazco Lozada, A. (2017). *Constitución Política del Perú 1993: sumillas, reformas constitucionales, índice analítico*. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.

Maruster, L. (2013). *Qualitative Research Methods*. New York: SAGE Publications.

Mejía, E. (2005). *Metodología de la Investigación científica* . Lima: Centro de Producción editorial e imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Mejía, J. (2011). Problemas centrales del análisis de los datos cualitativos. *Revista Latinoamericana de metodología de la investigación social*, 47-60.

Münch Galindo, L. (2015). *Metodos y Técnicas de investigación*. Mexico: Trillas.

Ñaupas, H., Mejía, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis (4° ed.)*. Bogotá: Ediciones de la U.

Pla Rodriguez, A. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: DEPALMA.

Rueda, S. (2011). *La inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios – CAS (tesis de doctorado)*. Obtenido de http://www.derecho.usmp.edu.pe/postgrado/doctorado/trabajo_de_investigacion

Ruiz Pacheco, L. F. (2016). *La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana. Análisis a la luz de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad*. Lima: Universidad Católica San Pablo. Obtenido de <http://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/UCSP/14869>

Tocayama, J. (2011). *Derecho individual del trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.

Toyama, J., & Venatea, L. (2013). *Guía Laboral (6° ed.)*. Lima: Gaceta Jurídica SA.

Valverde. (2017). *Políticas laborales en el Estado Constitucional de Derechos en el periodo 2008-2016 (Tesis para optar el grado de Abogada)*. Ecuador: Universidad Central de Ecuador .

Vargas Curo, P. (2015). *Contratación de Obreros en Regímenes Laborales en la Municipalidad Provincial de Huanta*. Ayacucho: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN.

TÍTULO	
Los Contratos Administrativos de Servicios y su vulneración a los Principios Laborales del Derecho del Trabajo en el Perú.	
PROBLEMA GENERAL	
¿Cuáles son los Principios Laborales del Derecho del Trabajo que se vulneran en los Contratos Administrativos de Servicios – CAS en el Perú?	
OBJETIVOS	
Objetivo General	Determinar los Principios Laborales del Derecho de Trabajo que afecta la aplicación del Contrato Administrativo de Servicios – CAS en el Perú.
Objetivo Específico 1	Identificar la manera en la que el Principio de Primacía de la Realidad afecta en la aplicación del Contrato Administrativo de Servicio en el Perú.
Objetivo Específico 2	Analizar la manera en la que el Principio de Irrenunciabilidad afecta en la aplicación del Contrato Administrativo de Servicio en el Perú.
Objetivo Específico 3	Explicar la manera en la que el Principio de Continuidad afecta en la aplicación del Contrato Administrativo de Servicio en el Perú.
Objetivo Especifico 4	Determinar la manera en la que el Principio de Igualdad afecta en la aplicación del Contrato Administrativo de Servicio en el Perú.
CATEGORIZACIÓN	
Categoría 1: Contratos Administrativos de Servicios	a. Naturaleza Jurídica

	b. Derechos y beneficios
Categoría 2: Principios Laborales del Derecho del Trabajo	a. Principio de Igualdad
	b. Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos
	c. Principio de continuidad
	b. Principio de Primacía de la realidad.
METODOLOGÍA	
Tipo y Diseño de investigación	Tipo: Básico Diseño: Descriptivo
Método de muestreo	Censal
Técnicas e Instrumentos	Encuesta Guía de análisis documental
Método de análisis de información	SPSS versión 25

Anexo 02: Encuesta dirigida los 20 jueces de los despachos laborales de la Corte Superior de Justicia de Piura.

“LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS – CAS Y SU VULNERACIÓN A LOS PRINCIPIOS LABORALES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL PERÚ”

Objetivo: Analizar las opiniones de los jueces de la Corte Superior de Piura, respecto a la vulneración de los principios laborales en la aplicación de los contratos administrativos de servicios – CAS en el Perú.

Consigna: La presente encuesta tiene por finalidad recoger el punto de vista de los jueces la cual aportará en la investigación respecto a los contratos administrativos de servicios – CAS y su vulneración en los principios laborales en el Perú.

Datos generales del Juez de la Corte Superior de Justicia de Piura.

Juez/a: _____ Juzgado: _____

A continuación, se abordan distintas preguntas relacionado al trabajo de investigación que busca determinar la vulneración de los principios laborales en la aplicación de los contratos administrativos de servicios - CAS, para ello, solicito a usted su colaboración respondiendo de manera clara y precisa las siguientes preguntas:

1. Los Contratos Administrativos de Servicios – CAS nacen con la idea de otorgarle mejores derechos a los trabajadores no personales (SNP). ¿Cree usted que este tipo de contratación sigue teniendo la misma naturaleza con la que nació?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo en parte
- c) En desacuerdo

Si marca la opción b, explique brevemente su respuesta:

2. ¿Considera usted que el DL 1057 limita injustificadamente ciertos beneficios laborales y que el empleado se encuentra en una desventaja respecto al empleador?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo en parte
- c) En desacuerdo

Si marca la opción b, explique brevemente su respuesta:

3. ¿Cree usted que los trabajadores contratados mediante este régimen tienen los mismos Derechos y beneficios que otro tipo de régimen?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo en parte
- c) En desacuerdo

Si marca la opción b, explique brevemente su respuesta:

4. ¿Cree usted que muchas de las empresas contratan bajo el Régimen CAS con la finalidad de no pagar los mismos beneficios sociales que otro tipo de régimen laboral (Por ejemplo, CTS en el Régimen Laboral 728)?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo en parte
- c) En desacuerdo

Si marca la opción b, explique brevemente su respuesta:

5. ¿Cree usted que los trabajadores pueden renunciar tácitamente a sus Derechos y beneficios laborales?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo en parte

c) En desacuerdo

Si marca la opción b, explique brevemente su respuesta:

6. ¿Cree usted que el contrato administrativo de servicios transgrede el principio de continuidad laboral para aquel trabajador que presta servicios de naturaleza permanente en favor de la entidad?

a) Totalmente de acuerdo

b) De acuerdo en parte

c) En desacuerdo

Si marca la opción b, explique brevemente su respuesta:

7. ¿Cree usted razonable el plazo de contratación en este tipo de Régimen, así como el carácter temporal del mismo?

a) Totalmente de acuerdo

b) De acuerdo en parte

c) En desacuerdo

Si marca la opción b, explique brevemente su respuesta:

8. ¿Cree usted que el contrato administrativo de servicios vulnera el principio de igualdad de oportunidades frente a las demás modalidades de contratación de personal para el sector público?

a) Totalmente de acuerdo

b) De acuerdo en parte

c) En desacuerdo

Si marca la opción b, explique brevemente su respuesta:

9. ¿Cree usted que se vulnera el principio de igualdad en los Contratos Administrativos de Servicios, cuando no existe la igualdad de armas entre el empleado y el empleador, es decir, herramientas de protección, por ejemplo, frente al despido?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo en parte
- c) En desacuerdo

Si marca la opción b, explique brevemente su respuesta:

Observaciones:

Muchas gracias por su atención.

Anexo 03: Guía de análisis documental sobre las casaciones emitidas por los órganos jurisdiccionales.

“LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS – CAS Y SU VULNERACIÓN A LOS PRINCIPIOS LABORALES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL PERÚ”

Objetivo: Analizar de acuerdo con los pronunciamientos jurisdiccionales respecto a la vulneración de los principios laborales vulnerados por los contratos administrativos de servicios – CAS en el Perú.

Universo de estudio: Las 4 casaciones sobre vulneración de los principios laborales vulnerados en los contratos administrativos de servicios en el Perú.

Codificador: Investigador

Hoja de codificación:

Indicador	Casación N° 15272	Casación N° 13168	Casación N° 14101	Casación N° 14486
Fecha de expedición				
Lugar de Expedición				
Análisis				

Anexo 4: Validación de expertos



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Omar Gabriel Velasco Palacios con DNI N° 05641721, Magister en Derecho Civil y Comercial N° ANR:,de profesión Abogado, desempeñándome actualmente como Coordinador de Escuela de Derecho en Universidad Cesar Vallejo Campus Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Encuesta “Los Contratos Administrativos de Servicios - CAS y su vulneración a los Principios Laborales del Derecho del Trabajo en el Perú”

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

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

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 24 días del mes de NOVIEMBRE del dos mil veintiuno.

Mag. Omar Gabriel Velasco Palacios
ICAP N° 1804

Magister (a) : OMAR GABRIEL VELASCO PALACIOS
DNI : 05641721
Especialidad : DERECHO CIVIL Y COMERCIAL
E-mail : ovelasco@ucv.edu.pe

**TÍTULO: “LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS – CAS Y SU VULNERACIÓN
A LOS PRINCIPIOS LABORALES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL PERÚ”**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Encuesta

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

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, LILIANA MAGALY JIMENEZ ORDINOLA con DNI N° 0655455 Doctor / Magister en DERECHO PENAL de profesión ABOGADA desempeñándome actualmente como ASESORA JURIDICA en MIGRACIONES

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Encuesta “Los Contratos Administrativos de Servicios - CAS y su vulneración a los Principios Laborales del Derecho del Trabajo en el Perú”

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

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

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los..... días del mes de junio del dos mil veintiuno.



Doctor(a) : LILIANA MAGALY JIMENEZ ORDINOLA
 DNI : 0685455
 Especialidad : DERECHO PENAL
 E-mail : lilimag77@hotmail.com

TÍTULO: “LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS – CAS Y SU VULNERACIÓN A LOS PRINCIPIOS LABORALES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL PERÚ”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA

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

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, DAYRON LUGO DENIS con DNI N° 0011911323 Doctor / Magister en CIENCIAS PEDAGOGICAS de profesión ABOGADO desempeñándome actualmente como DOCENTE en UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO PIURA

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Encuesta “Los Contratos Administrativos de Servicios - CAS y su vulneración a los Principios Laborales del Derecho del Trabajo en el Perú”

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

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

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los..... días del mes de junio del dos mil veintiuno.



Doctor(a) : DAYRON LUGO DENIS
 DNI : 0011911323
 Especialidad : CIENCIAS PEDAGOGICAS
 E-mail :

**TÍTULO: “LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS – CAS Y SU VULNERACIÓN
A LOS PRINCIPIOS LABORALES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL PERÚ”**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA

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

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Omar Gabriel Velasco Palacios con DNI N° 05641721, Magister en Derecho Civil y Comercial N° ANR:,de profesión Abogado, desempeñándome actualmente como Coordinador de Escuela de Derecho en Universidad Cesar Vallejo Campus Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Guía de Análisis Documental “Los Contratos Administrativos de Servicios - CAS y su vulneración a los Principios Laborales del Derecho del Trabajo en el Perú”

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

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

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 24 días del mes de NOVIEMBRE del dos mil veintiuno.

.....
Mg. Omar Gabriel Velasco Palacios
ICAP N° 1804

Magister (a) : OMAR GABRIEL VELASCO PALACIOS
DNI : 05641721
Especialidad : DERECHO CIVIL Y COMERCIAL
E-mail : ovelasco@ucv.edu.pe

**TÍTULO: “LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS – CAS Y SU VULNERACIÓN
 A LOS PRINCIPIOS LABORALES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL PERÚ”**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUIA DE ANALISIS DOCUMENTAL

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

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, LILIANA MAGALY JIMENEZ ORDINOLA con DNI N° 0655455 Doctor / Magister en DERECHO PENAL de profesión ABOGADA desempeñándome actualmente como ASESORA JURIDICA en MIGRACIONES

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: GUIA DE ANALISIS DOCUMENTAL “Los Contratos Administrativos de Servicios - CAS y su vulneración a los Principios Laborales del Derecho del Trabajo en el Perú”

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

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

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los..... días del mes de junio del dos mil veintiuno.



Doctor(a) : LILIANA MAGALY JIMENEZ ORDINOLA
DNI : 0685455
Especialidad : DERECHO PENAL
E-mail : lilimag77@hotmail.com

**TÍTULO: “LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS – CAS Y SU VULNERACIÓN
A LOS PRINCIPIOS LABORALES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL PERÚ”**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUIA DE ANALISIS DOCUMENTAL

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

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, DAYRON LUGO DENIS con DNI N° 0011911323 Doctor / Magister en CIENCIAS PEDAGOGICAS de profesión ABOGADO desempeñándome actualmente como DOCENTE en UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO PIURA

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Guia de análisis documental “Los Contratos Administrativos de Servicios - CAS y su vulneración a los Principios Laborales del Derecho del Trabajo en el Perú”

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

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

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los..... días del mes de junio del dos mil veintiuno.



Doctor(a) : DAYRON LUGO DENIS
DNI : 0011911323
Especialidad : CIENCIAS PEDAGOGICAS
E-mail :

**TÍTULO: “LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS – CAS Y SU VULNERACIÓN
A LOS PRINCIPIOS LABORALES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL PERÚ”**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE ANALISIS DOCUMENTAL

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

