



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en los trabajadores de Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías (SUTRAN) - Lambayeque periodo 2020.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADA

AUTORA:

Huatay Pantaleon, Isis Margarita del Rocio (ORCID: 0000-0003-3125-390)

ASESORAS :

Mg. Saavedra Silva, Luz Aurora (ORCID: 0000-0002-1137-5479)

Mg. Anacleto Silva Diana Berlyne (ORCID: 0000-0003-0065-6934)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

Chiclayo – PERÚ

2022

Dedicatoria:

A mis hijos Leonel y Gael que han sido mi fortaleza para poder superarme y dar lo mejor en cada paso por este camino difícil y arduo para cumplir este sueño. Gracias por comprenderme con el tiempo y alentarme con amor para concluir mi carrera profesional.

A mi esposo y padres porque ustedes me han ayudado emocionalmente para lograr y construir lo más anhelado.

A mi familia, maestros y amigos, que en el transcurso de la carrera me motivaron para irme consolidando como profesional y así poder alcanzar cada una de mis metas. Gracias a todos los que han recorrido conmigo este camino, porque me han enseñado a ser una mejor persona día a día y más aún un mejor profesional.

Isis Margarita del Rocio

Agradecimiento:

Agradecida a Dios, porque gracias a él hoy estoy donde estoy y siempre me ha bendecido, por todo aquello que me voy proponiendo y voy logrando.

A mis tías Matilde; Rosalía y Sara (+) por sus consejos y apoyo, en el transcurso de la carrera.

A nuestra querida Asesora y amiga Mg. Saavedra Silva, Luz Aurora. Sin su orientación no hubiera sido posible llevar a cabo este trabajo, gracias por transmitir sus enseñanzas, su experiencia para poder ser mejor profesional y más aún su amistad incondicional y desinteresada.

Isis Margarita del Rocio

Índice de contenidos

Dedicatoria:.....	ii
Agradecimiento:	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III.METODOLOGÍA	8
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	8
3.2. Variables.....	10
3.3. Población, muestra y muestreo	10
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	13
3.5. Método de análisis de datos	15
3.6. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. CONCLUSIONES.....	39
RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla N°01: Caracterización de sujetos especialistas en la investigación	12
Tabla N°02: Caracterización de sujetos despedido con una Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en SUTRAN - Lambayeque, durante el periodo 2020.	12
Tabla N° 03 Validación por expertos	14
Tabla N° 04. Precepción sobre la remuneración y el aguinaldo en los trabajadores en el régimen CAS, que han sido despedidos de SUTRAN.	16
Tabla N°05. Precepción los trabajadores en el régimen CAS, que han sido despedidos de SUTRAN, en relación a las diferentes modalidades laborales.	18
Tabla N°06. Precepción los trabajadores en el régimen CAS, que han sido despedidos de SUTRAN, en relación a la intervención del Estado en los derechos laborales.	20
Tabla N°07. Precepción de los trabajadores en el régimen CAS, que han sido despedidos de SUTRAN, en relación al porque se contrata con la modalidad CAS y no con la 276 0 728.	22
Tabla N°08. Precepción de los trabajadores en el régimen CAS, que han sido despedidos de SUTRAN, en relación a la contribución de SERVIR en el régimen CAS.	24
Tabla N°09. Precepción de los trabajadores en el régimen CAS, que han sido despedidos de SUTRAN, en relación a la ley 2580/2017-CR.	25
Tabla N°10. Precepción de los trabajadores en el régimen CAS, que han sido despedidos de SUTRAN, en relación al D.L 1057 utilizada en el régimen CAS.	27

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo conocer la situación laboral de los trabajadores de SUTRAN, analizando la relación de la estabilidad laboral e identificar la naturaleza jurídica del contrato en el periodo 2020. Se entrevistaron a trabajadores despedidos de SUTRAN. El instrumento fue validado para su confiabilidad (alfa de cronbach=97.4%) por expertos. Se encontró una disconformidad con respecto a remuneración y aguinaldo que percibieron, no existiendo una igualdad de tratos. Existe vulneración de sus derechos laborales y haciendo una comparación con los de la modalidad 728. Manifestaron que la intervención del Estado no es significativa en la defensa del derecho laboral contribuyendo de esta manera la vulneración de los contratos en el régimen CAS. En cuanto la ley SERVIR manifestaron que les ayudaría establecer políticas internas, lineamientos, protocolos de selección de personal, organización institucional, atributos de los empleadores públicos; también manifestaron disconformidad y sienten que no son respaldados por la autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR) debido a que no existe una meritocracia. Con respecto a la ley 258/2017-CR y el D.L. 1057, opinaron que es un gran apoyo para la defensa de los derechos laborales siendo más parcial en sus criterios y defendiendo la vulneración de los contratos.

Palabras clave: Contratación Administrativa de Servicios (CAS), despido arbitrario, Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías (SUTRAN)

Abstract

The objective of this research was to know the employment situation of SUTRAN workers, analyzing the relationship of job stability and identifying the legal nature of the contract in the 2020 period. Dismissed workers from SUTRAN were interviewed. The instrument was validated for its reliability (Cronbach's alpha=97.4%) by experts. A disagreement was found regarding the remuneration and bonus they received, with no equality of treatment. There is a violation of their labor rights and making a comparison with those of the 728 modality. They stated that the intervention of the State is not significant in the defense of labor law, thus contributing to the violation of the contracts in the CAS regime. Regarding the SERVIR law, they stated that it would help them establish internal policies, guidelines, personnel selection protocols, institutional organization, attributes of public employers; They also expressed disagreement and feel that they are not supported by the National Civil Service Authority (SERVIR) because there is no meritocracy. With respect to Law 258/2017-CR and D.L. 1057, believed that it is a great support for the defense of labor rights, being more partial in its criteria and defending the violation of contracts.

Keywords: Administrative Contracting of Services (CAS), arbitrary dismissal, Superintendence of Land Transportation of People, Cargo and Merchandise (SUTRAN).

I. INTRODUCCIÓN

En el año 2017, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, basado en la Planilla Electrónica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), reportó que el año 2016 existió aprox. 275 000 servidores públicos en régimen Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y hasta la fecha ha venido incrementándose de una manera no sostenible. Según lo manifestado por Morón (2008) CAS, es una disposición que pretende dar un tratamiento temporal a un evento en la contratación de personas en servicios no personales en actividades labores subordinadas en las instituciones privadas; sin embargo no es posible mantenerlo en un largo plazo porque en reforma emprendida se daría un nuevo régimen del servicio civil en el que los trabajadores sean incorporados en la carrera administrativa.

El CAS en el Perú, según la historia, todo nace desde comienzos del gobierno (1968 -1975) del general Juan Velasco Alvarado, donde existió la estabilidad laboral y el carácter de amparo tanto de los que laboraban en el sector privado como público; pero es en el gobierno de Alberto K. Fujimori Fujimori donde se instaura una reforma laboral ligada a la teoría del neoliberalismo promulgándose varias normas laborales atentando el derecho al trabajo, trayendo el cese de contratos de varios trabajadores en la administración pública con sus respectivas indemnizaciones.

A inicios de enero del 1991 fue publicado el Decreto Supremo 004-91 PCM, el cual racionalizó el despido de un aproximado de 180 mil trabajadores en la administración pública dando estímulos económicos para que dejaran su trabajo de forma voluntaria debido al que sueldo mínimo era ínfimo. Ante la ausencia de personal administrativo público surgió la contratación personal en el año 1992, sin necesidad de un vínculo laboral, a esto se le llamo "Contratación de servicios no personales", caracterizado por ser un contrato civil y no laboral en la cual no había una remuneración sino una retribución económica u honorario.

Esto derramo el vaso de agua el cual era una trasgresión a los principios laborales, sin embargo esto llegaría a mejorar a partir con el "Tratado de

Libre Comercio” en el año 2005, comprometiéndose con el respeto de los derechos fundamentales del trabajo según la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y las normas del “Marco del Acuerdo de Promoción Comercial Perú-Estados Unidos y su Protocolo de Enmiendas”; y es en junio del año 2008 donde entra en vigencia a través del Decreto Legislativo N° 1057, el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y en todas las entidades públicas como privadas. En la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías (SUTRAN) creada en el año 2009 con Ley N°29380 en el gobierno de Alan García Pérez y el D.L. N° 1057 es el que regula el CAS. Tras su creación, el CAS favoreció en el sector público a personas que prestaron servicios con contrato de “prestación de servicios no personales” y otros que prestaron sus servicios a través de contrato de “locación de servicios”.

Desde la vigencia del CAS, el gobierno ha venido a empleando a varias personas y puestas al régimen Administrativo de Servicios a nivel nacional en sus diferentes entidades estatales, así como también empresas del sector privado, pero ha surgido problemas relaciona a la vulneración de sus contratos y el derecho relacionado a su seguridad social en salud y pensiones; por lo expuesto nos preguntamos: **¿ De qué manera se encuentra la Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en los trabajadores de Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías (SUTRAN) - Lambayeque, periodo 2020?**; así como también ¿De qué forma la estabilidad laboral influye la Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en los trabajadores de Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías (SUTRAN) - Lambayeque, periodo 2020?, y ¿Cuál es la naturaleza jurídica del contrato administrativo de servicios en los trabajadores de Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías (SUTRAN) - Lambayeque, periodo 2020?.

La siguiente investigación se justifica por la vulneración de contratos en el régimen CAS que ha venido dándose su incremento en el 2020 a causa de la pandemia repercutiendo no solo a nivel nacional sino a nivel internacional,

siendo la institución de Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías (SUTRAN) – Lambayeque, no ajena a este evento epidemiológico donde hubo cierta vulneración de contratos en especial los del Régimen CAS, creando un desconcierto en dicha institución así como en la administración pública, inspiración por la que me incentivo a desarrollar esta investigación, además las soluciones que se pretenderán con los resultados que se puedan obtener a través de esta investigación y de esta manera ver una luz de esperanza a cerca de las restricciones que pueda presentar el Régimen CAS.

Con esta investigación se pretende encontrar la magnitud de la vulneración de contratos en los trabajadores de SUTRAN y proponer posibles soluciones a este problema magnificado por la pandemia ya que no solo el evento epidemiológico es el motivo principal sino hay una diversidad de factores que conllevan a esta vulneración de los contratos en el régimen CAS y entre ellos está la interpretación de las normas legales conllevando a plantear nuevos proyectos de ley con la finalidad de que el Estado garantice una protección adecuada con respecto al derecho constitucional relacionado al sector laboral.

EL aporte teórico del presente estudio es reforzar el conocimiento en la contratación administrativa de servicios, entendiendo que es un régimen laboral protegido por el derecho del trabajo. El aporte práctico es respetar las normas jurídicas laborales por parte de los funcionarios de Oficina de Recursos Humanos, con la finalidad de mantener la paz social entre todos los integrantes de la SUTRAN. El aporte metodológico el presente estudio demostrará el grado de vulneración de los contratos CAS en los trabajadores de SUTRAN en el periodo 2020.

Para la sociedad la presente investigación lleva a realizar un trabajo exhaustivo para saber si existe el respeto de los contratos CAS en trabajadores de SUTRAN, entiendo que el Estado brinda una protección, sin embargo, no hay un respeto legal a las normas relacionadas al derecho al trabajo. Es por ello que en la presente investigación se ha planteado como

objetivo general: Conocer la situación laboral de los trabajadores de SUTRAN en el régimen CAS. Así mismo se han propuesto como objetivos específicos: Analizar la relación de la estabilidad laboral e identificar la naturaleza jurídica del contrato administrativo de servicios en los trabajadores SUTRAN - Lambayeque, periodo 2020

Para tal efecto se ha llegado a plantear la siguiente hipótesis: Existe vulneración de sus beneficios laborales de los trabajadores de SUTRAN en el régimen CAS.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los Antecedentes internacionales tenemos que en Ecuador el estudio (Tesis de pregrado) reportado por Galván (2016) encuestó y entrevistó a empleados de la Corte Provincial de Justicia encontrando una inestabilidad en el sector público de Ecuador, afectando indirectamente a sus familias de los trabajadores y también al propio estado. En dicha institución se halló algo común que la persona que laboraba por dos años seguidos y además capacitaron a otros para su posterior reemplazo.

Según Benitez (2009) en su estudio (Tesis de pregrado) “Inestabilidad Laboral en los Funcionarios Públicos de la Carrera Administrativa respecto de los nombramientos provisionales en Ecuador” encontró que los nombramientos provisionales es una causal de inestabilidad laboral, debido que las autoridades toman la decisión de despedir intempestivamente al trabajador y además quedó demostrado que el estado muy poco o nada le interesa los derechos laborales.

Con respecto a la Reforma al Régimen Laboral, ligado al desarrollo de las audiencias causando perjuicio al trabajador en Ecuador; el estudio (Tesis de pregrado) por Salcedo (2016), se evidenció que no se cumple con lo concerniente a la Constitución de Ecuador, en su artículo 169: “.. La norma procesal debe de actuar con celeridad y garantías del debido proceso y no pasar los límites (1 año y 02 audiencias) para exhibir las pruebas sobresalientes en, muy diferente a lo de Panamá donde se resuelve solamente en una audiencia

En el contexto nacional, el estudio en 65 trabajadores para ver si existe correlación entre la inestabilidad laboral de los trabajadores con CAS en los servidores públicos de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 en Tarapoto reportado por Guzmán, (2020) indicó un alto grado de inestabilidad en lo que concierne a las remuneraciones así como los “beneficios laborales y satisfacción general.

Huaranga (2019) en su tesis doctoral evidencio un alto grado de vulneración en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, debido a una restricción en las pensiones y en la seguridad social en salud. Además, el contrato por CAS no presenta tutela en los derechos laborales por parte del Estado en la administración pública. Esto debido a que no existe renovación automática de sus contratos o al no practicar el principio de continuidad. Por último, la mayoría de los trabajadores no cuentan con un bienestar social.

En su tesis doctoral de revisión por parte de Ríos (2011) nos habla sobre la inconstitucionalidad del contrato por CAS indicando que este debe ser “único y no diverso, según lo establecido en el Artículo 40 de la Constitución Política del Estado”. En cuanto a los beneficios y derechos laborales son similares a los tienen los trabajadores del sector privado. En el sector publico los empleados están en varios regímenes laborales como la “contratación por servicios no personales SNP, el Decreto Legislativo 276 y el régimen de contrato administrativo de servicios – CAS”. En el primero no presentan derechos, tampoco beneficios laborales, pero al momento de una demanda judicial la reivindicación de sus derechos, ellos tienen protección y amparo. En el segundo el régimen CAS según el Tribunal Constitucional es de naturaleza laboral, según lo dispuesto por el D.L. N° 1057, a través del D.S. 65-2011-PCM, y además existe un reconocimiento de los beneficios y derechos según lo establecido por el D.L. N° 276, en caso de que los trabajadores sean permanentes y respondan a cargos orgánicos y a una estabilidad laboral. Sin embargo, existen derechos recortados como “vacaciones, Compensación por tiempo de servicios y reconocimiento de tiempo de servicios, gratificaciones. No tenían derecho a sindicación y huelga”, vulnerando los principios de primacía de la realidad, continuidad de la relación laboral, rendimiento, igualdad, protección contra el despido arbitrario, condición más beneficiosa para el trabajador, de inalterabilidad de las remuneraciones y condiciones de trabajo en beneficio del trabajador”. Denotando también que el “Decreto Legislativo N° 1057, se dio debido al ejercicio de facultades delegadas por el Congreso al Poder Ejecutivo con la finalidad de una modernización del Estado con motivo de implementación

del Tratado de libre Comercio con Estados Unidos, razón por la cual resulta inconstitucional por esta otra causa”; desconociendo los derechos laborales evidenciando de esta manera inconstitucionalidad de la misma.

La Contratación Administrativa de Servicios (CAS), está generando una discriminación y desigualdad en relación a otros regímenes laborales, ante esto el estudio (tesis de maestría) por Acuña (2018) evidencio que hay una vía de proceso para aquellas personas que han sido vulnerados sus derechos existiendo hasta el momento diversos fallos y sentencias de diverso índole, el cual deben ser unificados con la finalidad de tener una única línea de acción, y esta vía judicial se da por medio de la Acción de Convencionalidad, basado en un pronunciamiento jurisprudencial de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (IDH), institución que delimitara la aplicación de los principios del Derecho del trabajo tanto en el Perú como en varios países adscritos a su jurisdicción, elaborando contratos laborales estándares acorde a los lineamientos que emita el máximo intérprete de los Derechos Humanos en América.

Por otro lado Céspedes (2019) con el fin de verificar el nivel de vulneración de los derechos laborales en el régimen CAS en la Corte Superior de Lima Norte, obtuvo que en dicha institución existe un alto nivel de vulneración debido a que el 81% de encuestados afirman que existe una vulneración de sus contratos de régimen CAS, además existieron casos de nulidad en los siguiente: El derecho a la permanencia de los trabajadores es nulo, obteniendo un 75%, ya que no todos tienen la posibilidad de permanecer en el trabajo. El nivel de la incorporación a la carrera administrativa en el régimen CAS es del 79%. El pago de la asignación por escolaridad es del 83%. El nivel de reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios se obtuvo un 77%. El nivel de los derechos sindicales en el régimen de Contratación Administrativa alcanzó un 92%.

Delgado (2015) al hacer un análisis del CAS en el hospital nacional Almirante Aguirre Asenjo durante el año 2014, encontró una desorganización en la el cual refleja la mala Administración Pública, no solo en el servicio de salud sino también en el servicio educativo, económico, social, etc. De manera que

se analiza la vulneración de los derechos laborales del personal contratado inicialmente como contratación de servicios no personales (SNP) y luego como CAS, planteando finalmente una propuesta de solución al problema, proponiendo la nulidad de dicho régimen de contratación, y la unificación de la contratación laboral en el Sector Público o el reconocimiento de todos sus derechos y beneficios a los trabajadores, entendiendo que no es de justicia que en una misma entidad los contratados por CAS, cumplan las mismas funciones que los que están en distintos regímenes laborales como el Decreto Legislativo 276 y Decreto Legislativo N°728, presentando menos derechos laborales que estos dos últimos regímenes.

III. METODOLOGÍA

En investigación el método es conocido como una guía para el investigador donde se orientará el proceso de su estudio a través de una operacionalización sistémica para llegar a los resultados esperados (Ávila, 2001).

En la parte jurídica, Aranzamendi, (2000), hace mención que el enfoque cualitativo es mejor para analizar todas las teorías con el fin de una explicación de los hechos jurídicos en un ordenamiento social.

3.1. Tipo y diseño de la investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica y pura, debido a que se pretende recopilar datos para profundizar y generar juicios nuevos basados en antecedentes relacionados a la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), y de esta manera aclarar la problemática perceptible por el investigador.

Nivel de investigación

La presente investigación tiene un nivel descriptivo y de naturaleza cualitativa y documental debido a que se pretenderá Conocer la situación laboral de los trabajadores de Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías (SUTRAN) en el régimen CAS, para ello se elaborará un instrumento que es la entrevista a especialistas en la materia como abogados en derecho laboral y constitucional y contrastar con las sentencias de los trabajadores en el régimen CAS despedidos en el periodo 2020.

Diseño de la investigación

Es menester que Hernández, Fernández, & Baptista (2014) definen al diseño de investigación como una estrategia o esquema para la recolección correcta de la información propuesta por el investigador y de esta manera relacionar las categorías del estudio con los resultados, controlando y delimitando el fenómeno a estudiar.

La presente investigación tendrá un diseño no experimental de enfoque cualitativo ademas es un estudio de tipo transversal descriptivo, debido a que se recolectaran los datos en un periodo determinado y en un solo momento, mediante un instrumento (entrevista) aplicado a una determinada población muestral que son los trabajadores de SUTRAN en el año 2020y a especialistas en la materia, y de esta manera proponer soluciones que desde los ejecutivo y legislativo apliquen a los trabajadores en el régimen CAS.

Según Hernández et al., (2014) menciona que la “teoría fundamentada” ayuda al investigador tratando de explicar las variables planteadas las cuales son contrastadas con los datos obtenidos mediante instrumentos, por lo que la presente investigación utilizó esta “teoría fundamentada”, debido a que presenta una aplicación a nivel local para

una área establecida que es la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías (SUTRAN) – Lambayeque.

3.2. Variables

Independiente

Trabajadores de Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías (SUTRAN)

Dependiente

Despido de la Contratación Administrativa de Servicios (CAS)

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Haciendo mención a López (2004), la población o universo, hace referencia al total de personas u objetos con características similares al que se pretende saber algo en una investigación. Para la presente investigación fueron todos los trabajadores con contrato CAS de la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías (SUTRAN) – Lambayeque en el periodo 2020.

Muestra

Citándolo a López (2004) se refiere al subconjunto, grupo seleccionado o parte representativa del universo (población) donde se llevó a cabo el estudio y el cual se va a obtener toda información selecta para el desarrollo de la investigación; así como también donde se aplicó instrumentos para la recogida de datos. La muestra de la presente investigación fue de un especialista en derecho laboral y constitucional

y tres trabajadores despedidos con una Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en SUTRAN - Lambayeque, durante el periodo 2020.

Metodología del Muestreo

Entendiendo que la metodología del muestreo pretende demarcar el área de estudio, estructurando a los sujetos incluidos directamente en la presente investigación siendo de mucha importancia la información recogida de ellos; por lo que en una investigación cualitativa las muestras son No Probabilísticas debido a que la definición del tamaño muestral va depender del investigador responsable.

En la presente investigación se utilizó un muestreo por conveniencia y por criterios; citándolo a López (2004) el primero hace referencia al escoger casos que se encuentren disponibles o por comodidad para el investigador, mientras que el segundo se tendrá en consideración criterios o la caracterización que los sujetos deben de cumplir con el estudio. Afirmando esto se hace mención a Valderrama (2015) donde manifiesta que la muestra incurre en una fracción de la población, el cual es representativa, a diferencia en el enfoque cualitativo, que es dado por el criterio del investigador para escoger.

Unidad de análisis

En este escenario de la investigación será cada una de las personas con características similares que conforman la muestra

Tabla N°01: Caracterización de sujetos especialistas en la investigación

N°	Entrevistado	Profesión	Especialidad
1	Anónimo	Abogado	Derecho Laboral
2	Anónimo	Abogado	Derecho Laboral

Tabla N°02: Caracterización de sujetos despedido con una Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en SUTRAN - Lambayeque, durante el periodo 2020.

N°	Entrevistado	Profesión	Cargo
1	Anibal Vásquez Alamo	Ingeniero de sistemas	Inspector SUTRAN
2	Joaquin Ricardo Martos Ugaz	Biólogo	Inspector SUTRAN
3	Cristhian Alonso Cervera León	Ingeniero Industrial	Inspector SUTRAN

Con respecto al rigor científico, se refiere a verificar la confiabilidad y veracidad de los resultados, con lo cual el presente estudio fue sometido a abogados especialistas que dieron consentimiento a los instrumentos para la recolección de datos.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Según Carrasco, (2013) menciona que las técnicas son materiales destinadas para la recolección de datos, con el propósito de conseguir información para dar solución a un problema específico, por lo que el presente estudio se realizaron como técnica de recolección de datos a la Entrevista y Análisis Documental.

A. Entrevistas

Se compilará la información por medio de una entrevista, la cual fue analizada y aceptada por dos jueces expertos en la materia, abogados en derecho laboral y constitucional, con amplia experiencia en el ámbito de la defensa de los trabajadores con contrato CAS que han sido despedidos.

Entendiendo que es un técnica muy empleada para un enfoque cualitativo (Ramírez, 2010), por el cual se esbozó preguntas tanto especialistas como los trabajadores de SUTRAN despedidos con el propósito de dar respuesta a los objetivos planteados. Para el presente estudio se realizaron siete preguntas que respondieron a los objetivos propuestos en el presente estudio.

B. Análisis Documental

Según Carrasco (2013) y Hernández et al., (2014) el análisis documental es una compilación de información basado en documentos, jurisprudencias, libros, guardando una relación con los objetivos de investigación; por lo que este tipo de análisis permitió un acceso a una información clave de forma rápida permitiendo como referencial al desarrollo de futuras investigaciones.

3.4.2. Instrumentos

Según lo manifestado por Gurmendi, (2016) señala que los instrumentos de recolección de datos son las guías en las que descansan las técnicas para recoger información.

Guía de entrevistas

Su finalidad es que su contenido (preguntas) tiene guardar relación con los objetivos planteados, y además debe de tener coherencia con el propósito de que el entrevistador pueda ejecutar correctamente una entrevista (Carrasco, 2013).

Guía de análisis documental

Es necesario para el análisis de resoluciones y/o jurisprudencias, así como sentencias con la finalidad de la información recogida tenga relevancia y confiabilidad evitando la distorsión de la información.

Validez y confiabilidad del instrumento

Según Carrasco (2013) un instrumento validado depende de la viabilidad que este posea, y para ello se determina a través de un medidor de confiabilidad que demuestre que el instrumento es confiable y tenga validez con respecto a su construcción, y consistencia interna, el cual se utilizó del coeficiente Alpha de Cronbach.. Para ello se le dio a expertos en la materia para su validez.

Tabla N° 03: Validación por expertos

N°	Expertos	Cargo
1	Luz Aurora Saavedra Silva	Abogado, Especialidad Derecho laboral
2	Mario Panta Burga	Abogado, Especialidad Derecho laboral
Valoración Alfa de Cronbach= 97.4%		

3.5. Método de análisis de datos

Luego de aplicar las técnicas e instrumentos de recolección de información, el responsable de la investigación, analiza y realiza una comparación con las bases teóricas y con la realidad problemática del estudio (Hernández et al., 2014), el cual para este trabajo de investigación el método aplicativo fue el análisis hermenéutico sugerido por Valderrama (2007), referido a la interpretación de los datos, específicamente de la entrevista. Y por tener un enfoque descriptivo la presente investigación se describió y contrastó los hechos relacionados al objeto en estudio (Valderrama, 2007).

3.6. Aspectos éticos

Este estudio se regirá de acuerdo a principios generales como la autonomía, beneficencia y no maleficencia.

Con respecto a la autonomía hace referencia a la libertad del informante y a su entorno para elegir datos e información otorgados además de su nivel de participación en ello, de esta manera se tomará decisiones con respecto a lo que consideran mejor; es por ello que los informantes no se les puede obligar a decir datos que no quieran dar a conocer. El principio de maleficencia se refiere con dañar a las personas o a su entorno por lo tanto es el complemento de la beneficencia porque no debe dañar emocionalmente y legalmente, por lo que en este estudio no afectaremos a los informantes respetándolos su derecho de permanecer en el anonimato para no generar conflictos en relación a la información que nos pueda brindar. Y por último el principio de Beneficencia hace mención a los beneficios que pueden tener con esta investigación, resolviendo sus problemas que aquejan dándoles soluciones viables.

IV. RESULTADOS

En el presente estudio se ha efectuado 3 entrevistas a 3 trabajadores con contratación administrativa de servicios (CAS) despedidos en la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías (SUTRAN) - Lambayeque, periodo 2020.

Objetivo específico 1 : Analizar la relación de la estabilidad laboral en la contratación administrativa de servicios en los trabajadores de SUTRAN - Lambayeque, periodo 2020.

PREGUNTA N°1:

¿La percepción de una remuneración y el aguinaldo que reciben los servidores Contratación Administrativa de Servicios (CAS) son adecuado, que opinión merece Ud.?

Tabla N° 04. Precepción sobre la remuneración y el aguinaldo en los trabajadores en el régimen CAS, que han sido despedidos de SUTRAN.

ENTREVISTADO	RESPUESTA	ESTABILIDAD LABORAL	
		MALA	BUENA
Joaquin Ricardo Martos Ugaz – Trabajador de SUTRAN, despedido	Considero que deberían ser un sueldo completo al igual q los del régimen 728, porque son fechas en donde más incremento de trabajo hay para el trabajador Sutran.	X	
Cristhian Alonso Cervera León Trabajador de SUTRAN, despedido	No son adecuados ya que el monto adecuado que nos daban eran 300 soles, y se debería considerar un sueldo completo como los que se encuentran con otro tipo de modalidad de contrato por igualdad, en esos meses de julio y diciembre es donde más trabajábamos y la entidad era también los meses que más producción tenía.	X	

Anibal Vásquez Alamo Trabajador de SUTRAN, despedido	Creo que se deberían reajustar, ya que en la actualidad las necesidades han cambiado, y por la labor realizada en algunos casos no se ajustan a las necesidades de los trabajadores.	X	
Abogado 1 Especialista en Derecho laboral	Considero que, al existir diferentes regímenes, pues cada remuneración y aguinaldo responde a los derechos por ellos regulados. Por ello, es que los servidores del régimen CAS perciben una remuneración y un aguinaldo que muchas veces no responde a las funciones desempeñadas dentro de la institución, y más cuando no se goza de CTS y otros beneficios laborales, se debería equiparar dichos ingresos para todos los servidores públicos.	X	
Abogado 2 Especialista en Derecho laboral	No, por eso es importante que las entidades transiten al régimen SERVIR el cual es más beneficioso para los servidores públicos.	x	

RESULTADO - ANÁLISIS

En relación al objetivo específico 1: Analizar la relación de la estabilidad laboral en la contratación administrativa de servicios en los trabajadores de SUTRAN - Lambayeque, periodo 2020, se obtuvo que los empleadores de SUTRAN están muy disconformes con la percepción de la remuneración y el aguinaldo que reciben con el régimen CAS, incluso estas respuestas de disconformidad son similares a los trabajos anteriores reportado por Najarro en su tesis El régimen CAS y su aplicación en las modalidades de contratación del Poder Judicial de Lima Norte, 2017, donde ellos manifiestan un descontento sobre el sueldo de las remuneraciones y sus aguinaldo. Entendiendo que los empleadores sujetos a un CAS, se encuentran en un régimen temporal de contratación laboral exclusivo del estado y deberían ser excepcionales ya que sus beneficios laborales tales como CTS, gratificaciones, tope de aportaciones al

seguro social de salud son reducidos. Y corroborando esto con el entrevistado (Abogado en derecho laboral) manifiesta que a pesar de que existen varios regímenes, cada remuneración y aguinaldo están regulados y además no responden a las funciones desempeñadas dentro de la institución.

Por otro lado Falcón 2018 manifiesta que en la práctica o sea la realidad) las remuneraciones de los trabajadores judiciales bajo el régimen CAS, no son tan diferentes al de un trabajador del régimen N° 276 o N° 728, lo que no suceden con los beneficios sociales, como el caso del aguinaldo donde si hay una gran diferencia, por lo tanto se hace notar una discriminación porque en algunos casos los trabajadores CAS, N° 276 y N°728 desempeñan las mismas funciones.

PREGUNTA N°2:

¿Qué opinión merece con respecto a la variedad de modalidades laborales y cuál es su impacto en los trabajadores de SUTRAN?

Tabla N° 05. Precepción los trabajadores en el régimen CAS, que han sido despedidos de SUTRAN, en relación a las diferentes modalidades laborales.

ENTREVISTADO	PREGUNTA/RESPUESTA	ESTABILIDAD LABORAL	
		MALA	BUENA
Joaquin Ricardo Martos Ugaz	Definitivamente no deberían haber diferentes modalidades de contratación porque ésto permite tratos diferenciados por parte del empleador y que las exigencias sean distintas entre las personas con diferente tipo de contrato.	X	
Cristhian Alonso Cervera León	Por las modalidades de contrato es el trato que nos daban dentro de la identidad a veces vulnerando nuestros derechos, ya que nosotros no podíamos poner queja alguna, no existía ningún sindicato y estábamos subordinados por el tipo de modalidad viendo excepciones ya que el trato era distinto con los de modalidad 728 ya que ellos tenían otro tipo de beneficios.	X	

Anibal Vásquez Alamo	Tomando en cuenta nuestra realidad, si es que se hace con responsabilidad podría ser una ventaja para la reestructuración y mejoramiento de los servicios que presta.	X	
Abogado 1 Especialista en Derecho laboral	La problemática de los servidores públicos no solo se presenta en la SUTRAN, en un mal que adolece todo el aparato estatal. Se han presentado muchas reformas por parte del Estado para tratar de calmar las constantes luchas por los diversos gremios y sindicatos, pero hasta el momento no se muestran soluciones concretas. Se debe precisar que no es competencia de SUTRAN realizar reformas en el régimen de contratación de sus trabajadores, ya que como entidad del Estado, asume la postura de contratación que respalda a todas las entidades del aparato estatal, sustentadas en el pliego presupuestario que gozan todas las entidades públicas.	X	
Abogado 2 Especialista en Derecho laboral	Genera desigualdad remunerativa entre servidores que realizan labores similares perciben remuneraciones distintas, esto va a cavar cuando todas las entidades transiten al régimen SERVIR.	X	

RESULTADO

En relación al objetivo específico 1: Analizar la relación de la estabilidad laboral en la contratación administrativa de servicios en los trabajadores de SUTRAN - Lambayeque, periodo 2020, se obtuvo que Según las opiniones de los entrevistados manifiestan que no existe una igualdad de trato en las diferentes modalidades existentes en el Perú pues en el régimen CAS los empleadores sienten un que hay una vulneración de sus derechos laborales y haciendo una comparación con los de la modalidad 728, estos últimos presentan mejores tratos que los de CAS. Y esto se debe a que no existen gremios ni sindicatos que hagan respetar sus derechos laborales en el régimen CAS y tal como lo afirma el abogado especialista entrevistado que a nivel nacional los servidores públicos es un problema que viene dilatando muchos años pero hasta el momento no se muestran soluciones a pesar de que se han presentado muchas reformas por parte del Estado con la finalidad de calmar las constantes luchas que aquejan a los trabajadores en el régimen CAS.

Esta situación no es ajena a otros estudios reportado por Najarro donde manifiesta que esta problemática le conviene al estado a tener contratos temporales antes que los fijos para evitar los despidos injustificados, debiendo precisar que la necesidad se refiere a tener, o trabajadores temporales o trabajadores permanentes, es por ello que el Estado debido a la falta de voluntad no unifique el régimen laboral de los trabajadores en el sector público.

PREGUNTA N°3:

¿Realmente el estado interviene por los derechos laborales de los servidores que están bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios?

Tabla N° 06. Precepción los trabajadores en el régimen CAS, que han sido despedidos de SUTRAN, en relación a la intervención del Estado en los derechos laborales.

ENTREVISTADO	RESPUESTA	ESTABILIDAD LABORAL	
		MALA	BUENA
Joaquin Ricardo Martos Ugaz	Desgraciadamente para los empleados bajo este régimen no hay derechos laborales ni quién los defienda, porque incluso si acudes a la Zona de Trabajo o Sunafil recibes como respuesta que no pueden hacer nada porque también es una institución del Estado y en pocas palabras Otorongo no come Otorongo. Por eso el abuso laboral y hasta psicológico que sufren los trabajadores bajo éste régimen	X	
Cristhian Alonso Cervera León	El estado si interviene y es culpable de todo atropello que exista ya que el sistema necesita cambios para que exista un buen impacto	X	
Anibal Vásquez Alamo	Creo que su intervención es significativa, y que requiere reajustes para mejorar los servicios.	X	

<p>Abogado 1 Especialista en Derecho laboral</p>	<p>Hasta el momento no se han visto soluciones concretas por cuanto todos los servidores bajo el régimen CAS se encuentran a la espera de la regulación de adecuación a la Ley Servir, mientras tanto el aparato estatal sigue realizando contrataciones bajo el régimen CAS. El Estado debería ser el principal promotor de la defensa de los derechos laborales de los servidores públicos, situación que no se refleja en nuestra realidad.</p>	<p>X</p>	
<p>Abogado 2 Especialista en Derecho laboral</p>	<p>Considero que la creación del régimen CAS fue para desconocer derechos laborales de los servidores públicos, ese desacierto ha tratado de ser solucionado con la implementación del régimen SERVIR.</p>	<p>X</p>	

RESULTADO - ANALISIS
<p>En relación al objetivo específico 1: Analizar la relación de la estabilidad laboral en la contratación administrativa de servicios en los trabajadores de SUTRAN - Lambayeque, periodo 2020, se obtuvo que según las opiniones de los entrevistados por unanimidad manifiestan que si interviene pero su presencia en la defensa del derecho laboral es nula y contribuye a la vulneración de los contrato en el régimen CAS, es por eso que los servidores esperan con ansias la regulación de adecuación a la Ley Servir.</p>

Objetivo específico 2 : Identificar la naturaleza jurídica del contrato administrativo de servicios en los trabajadores de Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías (SUTRAN) - Lambayeque, periodo 2020

PREGUNTA N°4:

¿Por qué considera usted que en el régimen público se contrata bajo la modalidad Cas y no bajo la modalidad de 276 ó 728?

Tabla N° 07. Precepción de los trabajadores en el régimen CAS, que han sido despedidos de SUTRAN, en relación al porque se contrata con la modalidad CAS y no con la 276 ó 728.

ENTREVISTADO	RESPUESTA
Joaquin Ricardo Martos Ugaz	Porque es más fácil de tener controlados a los trabajadores, sin opción a poder opinar o levantar su protesta ante abusos por parte del empleador impartiendo temor a perder el trabajo ya que no existe estabilidad laboral y ya no existen las bases gremiales que defiendan al trabajador
Cristhian Alonso Cervera León	Al estado le conviene contratar por la modalidad cas por los beneficios laborales, ya que sus beneficios laborales son reducidos.
Anibal Vásquez Alamo	Parte de ese tipo de contrataciones es el desconocimiento que se tiene sobre los regímenes laborales.
Abogado 1 Especialista en Derecho laboral	El impacto presupuestario por parte del Estado al asumir las contrataciones fuera del régimen CAS. La flexibilidad por parte de los empleadores públicos en cubrir plazas por necesidad institucional que no ameriten una permanencia en el servicio.
Abogado 2	Sí, se puede contratar bajo los regímenes 276 y 728, pero solo para casos excepcionales estipulados en el artículo 8 de la Ley de

Especialista en Derecho laboral	Presupuesto del Sector Público, ante esa situación de restricción por parte de la Ley, las entidades optan por contratar bajo el régimen CAS, sumado a ello, es que el régimen CAS permite a las entidades fijar los sueldos a su criterio, considerando que no existe un escala salarial determinada, salvo los topes remunerativos legalmente establecidos, claro que esto cambiaría cuando se implemente en su totalidad el régimen SERVIR Aunque considero que mientras se implemente el régimen CAS deberían autorizar la contratación por 276 y 728 para funciones de carácter temporal o accidental, ayudaría mucho..
---------------------------------	--

RESULTADO - ANALISIS

En relación al objetivo específico 2: Identificar la naturaleza jurídica del contrato administrativo de servicios en los trabajadores de SUTRAN - Lambayeque, periodo 2020. Las opiniones de los entrevistados mencionan que están de acuerdo que el sector público le conviene contratar en la modalidad CAS para evitar una exabrupto en el presupuesto exonerando beneficios laborales como ya se ha mencionado anteriormente (remuneraciones y aguinaldo, etc) de esta manera le es más fácil vulnerar sus derechos laborales, corroborado por el abogado especialista donde remarca que el Estado la contratación en el régimen CAS le genera un impacto negativo en lo presupuestal y además le da mayor flexibilidad de cubrir plazas laborales que requieran una permanencia indefinida.

PREGUNTA N°5:

¿Cómo contribuye la autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR) en el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS)?

Tabla N° 08. Precepción de los trabajadores en el régimen CAS, que han sido despedidos de SUTRAN, en relación a la contribución de SERVIR en el régimen CAS.

ENTREVISTADO	RESPUESTA
Joaquin Ricardo Martos Ugaz	Se supone que en teoría bajo el régimen Servir, existiría meritocracia y las pretensiones monetarias serían de acuerdo al grado de preparación que tenga el personal. Una manera saludable de incentivar a tener mano de obra mejor preparada y calificada. Pero la pregunta es porque tanto demora el traspaso de CAS a Servir.
Cristhian Alonso Cervera León	Colocando puntos para poder ser evaluados, en nuestro puesto de trabajo, tal es el caso que mediante charlas nos informaron que vamos a ser evaluados de acuerdo a la ley servir , a la actualidad soy ingeniero industrial colegiado
Anibal Vásquez Alamo	Contribuye en muchos aspectos entre los cuales podemos resaltar el de la meritocracia, es decir que los trabajadores son evaluados y contratados por sus logros académicos y de experiencia.
Abogado 1 Especialista en Derecho laboral	Servir dentro de sus fines de su creación está el mejorar el servicio de atención pública, fortaleciendo el personal que labora en las entidades del Estado. Establece políticas internas, lineamientos, protocolos de selección de personal, organización institucional, atributos de los empleadores públicos, así como la facultad sancionadora que puedan ejercer sobre los servidores públicos.
Abogado 2 Especialista en Derecho laboral	SERVIR contribuye con establecer lineamientos para la contratación de servidores bajo régimen CAS, y además estandariza los perfiles que deben cumplir los postulantes para cada puesto.

RESULTADO - ANÁLISIS

En relación al objetivo específico 2: Identificar la naturaleza jurídica del contrato administrativo de servicios en los trabajadores de SUTRAN - Lambayeque, periodo

2020. Tal como lo menciona el entrevistado abogado especialista en derecho laboral, SERVIR esta con el fin de establecer políticas internas, lineamientos, protocolos de selección de personal, organización institucional, atributos de los empleadores públicos, así como la facultad sancionadora que puedan ejercer sobre los servidores públicos, pero en los trabajadores de SUTRAN despedidos están contrariados debido que no son respaldados por la autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR) no existiendo una meritocracia para la actividad laboral que se está desarrollando

PREGUNTA N°6:

¿Cuál es su punto de vista sobre la Ley 2580/2017-CR, ¿Ley que elimina definitivamente el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios e incorpora a los trabajadores bajo esta modalidad al Régimen laboral ordinario de su entidad empleadora?

Tabla N° 09. Precepción de los trabajadores en el régimen CAS, que han sido despedidos de SUTRAN, en relación a la ley 2580/2017-CR.

ENTREVISTADO	PREGUNTA/RESPUESTA
Joaquin Ricardo Martos Ugaz	Ley que entra en algunas contradicciones con la ley Servir pero si apoyaría definitivamente la eliminación del CAS porque mucho daño hace al trabajador al privarle de muchos beneficios. Y como han pasado ya tantos años el paso a la ley Servir y aún no se termina de concretar
Cristhian Alonso Cervera León	A mi criterio es algo que esperamos hace mucho tiempo , un largo avance que se ah dado y que se tiene que manejar de la manera más correcta para así lograr el objetivo
Anibal Vásquez Alamo	Desde mi punto de vista es un avance, para el respeto y consideración de los trabajadores; pero siempre y cuando se pueda manejar de la forma más imparcial posible, y reajustando y sincerando los organigramas y cuadros laborales.
Abogado 1	El derecho al empleo y a la estabilidad laboral es un derecho constitucionalmente reconocido, y el Estado debe ser el principal garante del respeto y cumplimiento de los derechos laborares de todos los trabajadores,

Especialista en Derecho laboral	indistintamente del régimen en que se encuentren. Sin embargo, es de conocimiento que con la implementación del régimen CAS muchos derechos laborales de los servidores públicos han visto vulnerados, es una necesidad que éste régimen sea eliminado, pero entendemos el impacto económico y social que podría traer en el servicio público. Considero que es importante se evalúe mecanismos que permitan el acceso al empleo con igualdad de condiciones para los servidores públicos, pero también la constante implementación de los mismos en las funciones a desempeñar.
Abogado 2 Especialista en Derecho laboral	Fue muy importante porque fue uno de los puntos de partida para la emisión de la Ley 31131, y si bien dicha Ley fue controversial por lo confuso de la redacción de sus artículos, me refiero a lo relacionado al periodo de aplicación de norma y los requisitos que deben cumplir con servidores públicos, la idea es buena porque otorga la estabilidad laboral ansiada a los trabajadores que estuvieron durante años en un régimen cuya naturaleza era determinada, lo cual fue mal utilizado por las entidades, perjudicando a los servidores públicos.

RESULTADO

En relación al objetivo específico 2: Identificar la naturaleza jurídica del contrato administrativo de servicios en los trabajadores de SUTRAN - Lambayeque, periodo 2020. Según los trabajadores opinan que es útil la aplicación de la ley 258/2017-CR en la que ellos mencionan que se sientan más apoyados en la defensa de los derechos laborales siendo más parcial en sus criterios, mientras que el abogado especialista hace mención que exista una evaluación exhaustiva con la finalidad de que exista igualdad de condiciones en todos los servidores públicos.

PREGUNTA N°7:

¿Cuál es su punto de vista sobre el Decreto Legislativo 1057 (modelo aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 107-2011-SERVIR/PE) utilizada en los trabajadores de SUTRAN en la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios (CAS)?

Tabla N° 10. Precepción de los trabajadores en el régimen CAS, que han sido despedidos de SUTRAN, en relación al D.L 1057 utilizada en el régimen CAS.

ENTREVISTADO	PREGUNTA/RESPUESTA
Joaquin Ricardo Martos Ugaz	Sería muy beneficioso tanto para el trabajador preparado y para el empleador al tener mano de obra calificada, promoviendo la continua capacitación del personal. Pero aún sigue en papel, porque en la práctica no se logra ver.
Cristhian Alonso Cervera León	Como todos sabemos sobre este decreto que su único objetivo es garantizar los principios de méritos y capacidad.
Anibal Vásquez Alamo	Creo que presente regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, basada en los méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública, actualizando y refrescando puestos laborales.
Abogado 1 Especialista en Derecho laboral	No es viable que en entidades del estado existan trabajadores con diferentes regímenes, más aún cuando se trata de mismos puestos laborales. Es importante sincerar cada uno de los puestos, así como las funciones a desempeñar para que de acuerdo a ello se unifique el régimen de contratación de dichas entidades y se evite la vulneración de los derechos laborales de los servidores públicos.
Abogado 2 Especialista en Derecho laboral	Considero que en dicha entidad puede contratar bajo el régimen CAS, mientras se transita al régimen SERVIR que será más beneficios para los servidores públicos. No veo inconveniente que SUTRAN contrate bajo el régimen CAS, debemos de tener en cuenta que, las actividades que realizan sus servidores no califican para ser un régimen especial, y tampoco pueden contratar bajo el régimen 276 o 728, porque no tienen autorización legal, entonces la única opción es bajo el régimen CAS.

RESULTADO – ANÁLISIS

En relación al objetivo específico 2: Identificar la naturaleza jurídica del contrato administrativo de servicios en los trabajadores de SUTRAN - Lambayeque, periodo 2020.

Según los trabajadores opinan sería muy beneficioso su aprobación debido a que disminuiría el abuso y la vulneración de los contratos en el régimen CAS

ANALISIS DOCUMENTAL

EXPEDIENTES DE LOS TRABAJADORES DESPEDIDOS

MARCO JURIDICO	Trabajador	MATERIA	FUNDAMENTO
<p>EXPEDIENTE N° 02359-2011-0-1706- JR-CI-03 SETIMO JUZGADO DE TRABAJO DE CHICLAYO CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE</p>	<p>Ciro Andonayre Durand</p>	<p>Desnaturalización De Contrato</p>	<p>I) destruir la presunción de laboralidad del artículo 23.2 de la Ley N° 29497, es decir, acreditar que los servicios del actor eran autónomos o no subordinados; II) acreditar que la prestación de servicios como Obrero, Técnico y Auxiliar eran servicios prestados en entera autonomía y sin sujetarse a las directrices de la entidad demandada "PRINCIPIO PROTECTOR". III) Trabajo a plazo indeterminado según lo establecido por el Art. 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97- TR</p>

ANALISIS

1.- El demandante prestó servicios a la demandada bajo contratos de locación de servicios y mediante Contratos Administrativos de Servicios de la siguiente manera:

a) Mediante Contratos de Locación de Servicios:

El demandante ha venido laborando en forma permanente y continua en primer lugar, para el Ministerio de Transportes y Comunicaciones desde 01 de marzo de 2008 hasta el 30 de junio del 2008, acreditado ello con las documentales denominadas: Contrato de Locación de Servicios y Adenda del Contrato de Locación de servicios, siendo que de la primera instrumental, tenemos que en la cláusula primera se advierte que la demandada contrató al actor "...para el cumplimiento de sus fines y objetivos requiere contratar los servicios de un supervisor de transporte para realizar las actividades específicas o prestaciones, denominado Términos de Referencia que forma parte del presente contrato", quedando entonces acreditado que el demandante debía prestar únicamente servicios para la demandada realizando labores propias de la demandada, los mismos que tenían carácter personal "intuito personae".

b) Mediante Contratos Administrativos de Servicios:

Por el periodo comprendido desde el 01 de julio de 2008 hasta el 28 de febrero del 2011, según se acredita con los contratos administrativos de servicios, para prestar servicios como Supervisor de Transporte. Asimismo, por el periodo que data del 01 de marzo del 2011 hasta el 30 de abril de 2011. Sobre la retribución del accionante, con base en las documentales citadas se extrae el mérito de los recibos por honorarios (Contraprestación CAS). Se fundamenta de la siguiente manera:

2.- Periodo de contratación bajo Locación de Servicios,

Se acredita que el actor ha cumplido con acreditar prestación personal de servicios como Supervisor de Transporte ejecutado por la propia demandada. Es decir, ha cumplido con la carga prevista en el artículo 23.2

de la Ley N° 29497. Ahora bien, estando acreditada la prestación personal de servicios por parte del actor, correspondía a la parte emplazada en cabal cumplimiento de la carga probatoria impuesta por el artículo 23.2 y 23.4 literal a) de la Ley N° 29497- lo siguiente:

- i) destruir la presunción de laboralidad del artículo 23.2 de la Ley N° 29497, es decir, acreditar que los servicios del actor eran autónomos o no subordinados;
- ii) acreditar que la prestación de servicios como Obrero, Técnico y Auxiliar eran servicios prestados en entera autonomía y sin sujetarse a las directrices de la entidad demandada. Téngase presente que las labores de Obrero, Técnico y Auxiliar son clásicamente labores subordinadas y, en todo caso, correspondía a la demandada acreditar lo contrario, es decir, que se prestaban en forma autónoma.

3. Acreditación sobre la existencia de prestación personal de servicios del accionante

Según el artículo 23.2 de la Ley N° 29497, al señalar que “Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”. Tal presunción en palabras de Puntriano Rosas recoge la expresión estatal para equiparar lo desigual, plasmada en el **PRINCIPIO PROTECTOR**; este se deriva de la esencia de nuestro ordenamiento constitucional, siendo una legítima expresión del mismo el reconocimiento de la presunción de laboralidad por la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

4. trabajo a plazo indeterminado

Que bajo tal marco probatorio y jurídico se determina que entre las partes existió relación laboral, a partir del 01 de marzo de 2011 relación regulada por el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR que establece lo siguiente: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”.

Por lo tanto:

Se llegó a esta conclusión en razón de que, no obstante corresponder la carga probatoria u onus probandi a la demandada, ésta no ha cumplido con acreditar que el accionante haya brindado la prestación de servicios de manera autónoma, como correlato del Contrato de Locación de Servicios de la accionante.

Conforme al artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97- TR, el cual dispone que “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado”.

DISCUSION

Objetivo 1: Analizar la relación de la estabilidad laboral de los trabajadores

SUTRAN – Lambayeque con contrato administrativo de servicios, periodo 2020.

De acuerdo a la estabilidad laboral, el presente estudio tras realizar una entrevista a los trabajadores con contrato CAS y que fueron despedidos se encontró una disconformidad con respecto a la remuneración y el aguinaldo que percibieron, por lo tanto no existe una igualdad de tratos, incluso en las diferentes modalidades existentes en el Perú y más aún aquellos que están en el régimen CAS. Los trabajadores de SUTRAN sienten que hay una vulneración de sus derechos laborales y haciendo una comparación con los de la modalidad 728, ellos señalan que existen mejores tratos que los de CAS, y esto se debe a que no existen gremios ni sindicatos que hagan respetar sus derechos laborales en el régimen CAS. Además ellos manifestaron que el Estado su intervención no es significativa debido a que es nula su labor en la defensa del derecho laboral contribuyendo de esta manera la vulneración de los contrato en el régimen CAS, es por eso que los servidores esperan con ansias la regulación de adecuación a la Ley Servir.

Objetivo 2: Identificar la naturaleza jurídica del contrato administrativo de servicios en los trabajadores SUTRAN - Lambayeque, periodo 2020

Según la naturaleza jurídica, se observaron las opiniones de los trabajadores de SUTRAN, donde afirman que el Estado le conviene contratar en la modalidad CAS para evitar una exabrupto en el presupuesto exonerando beneficios

laborales (remuneraciones, aguinaldo, etc) de esta manera le es más fácil vulnerar sus derechos laborales, además le da mayor flexibilidad de cubrir plazas laborales que requieran una permanencia indefinida. En cuanto la ley SERVIR manifestaron que les permitirá establecer políticas internas, lineamientos, protocolos de selección de personal, organización institucional, atributos de los empleadores públicos, así como la facultad sancionadora que puedan ejercer sobre los servidores públicos, sin embargo como trabajadores de la SUTRAN, manifiestan disconformidad y sienten que no son respaldados por la autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR) debido a que no existe una meritocracia para la actividad laboral que se está desarrollando. Con respecto a la ley 258/2017-CR y el D.L. 1057, opinaron que es un gran apoyo para la defensa de los derechos laborales siendo más parcial en sus criterios y evitaría la vulneración de los contratos en el régimen CAS.

Comparando con otros países encontramos similitudes tal es el caso de Argentina con la ley de Marco Regulación del Empleo Público Nacional N° 25.164 donde habla de la estabilidad laboral el cual menciona que la contratación es por tiempo ocasional o determinado en el sector público; así como está impedido postular con contratos indeterminados. Otro punto a tener en consideración es el Régimen CAS de Argentina no presentan estabilidad, y en cuanto a los beneficios solo recibe un aguinaldo, ni tienen oportunidades en la carrera pública, por lo que existe una discriminación al no tener un organización (sindicato) que defienda sus derechos.

En Colombia es muy diferente ya que su constitución hace referencia a que existe un vínculo con la Institución o exista una necesidad para contratar al cual

se le denomina servidor público, destacando los derechos obligaciones laborales regulados por Ley N°909 del 2004 Nivel Nacional y la Ley N°27 Nivel Nacional de 1992. Además, el Régimen CAS Colombiana otorga vacaciones fue en un primer momento de 15 días, a través de la Ley N° 29849 Ley de Eliminación Progresiva del CAS este derecho modifico a 30 días naturales. También presentan afiliación al régimen de pensiones. Sin embargo, no tiene una prima de servicio y además solo presenta un aguinaldo regulado por el Estado. En cuanto a grupos como sindicatos no existe hasta que se logró una sentencia STC N° 0002-2010-AI/TC, que hace referencia a algunos derechos laborales a favor de los que pertenecen al Régimen CAS.

En Europa, tal es el caso de España donde el Estatuto Básico del Empleado Público tiene como propósito regular la relación laboral aun cuando existen varias modalidades de contratación desde eventuales, permanentes y de servicio, según el sector que lo aplique.

ANALISIS DOCUMENTAL : Discusión de los fundamentos encontrados en la sentencia

SENTENCIA: Expediente N° 02359-2011-0-1706-JR-CI-03, del ex trabajador
Ciro Andonayre Durand con materia a tratar “Desnaturalización de contrato”.

l) Destruir la presunción de laboralidad del artículo 23.2 de la Ley N° 29497, es decir, acreditar que los servicios del actor eran autónomos o no subordinados;

Para entrar en discusión se tiene que tener claro algunos términos como “Proceso laboral, se refiere a la relación jurídica procesa entre un demandante (trabajador); y un demandando (no perenemente es el empleador), el cual se entorna en materia referentes a la relación de trabajo. Por otro lado los contratos desnaturalizados que tiene esta relación laboral mencionada, y es basada con el principio de primacía de la realidad. Además, es pertinente entender que un contrato de naturaleza mercantil o civil puede convertirse en laboral debido a que no existe concordancia entre la realidad documentaria y la realidad fáctica. Por lo tanto, la desnaturalización del contrato nos indica que las normas laborales no es lo adecuado y existe una evasión de su cumplimiento.

Así mismo es menester y tener en claro que de los principios laborales, “El Principio Protector” no menciona la existencia de conceder la tutela judicial a favor del trabajador, regida en los márgenes de la legalidad y de esta manera que el derecho laborar desde el punto de vista busca proteger la pieza más floja en una relación laboral. En otro contexto acerca de los hechos, el “Principio de Primacía de la Realidad” busca materializar la documentación de la relación contractual de los hechos en su actividad laboral. Mientras que el “Principio de Presunción de Laboralidad” hace referencia a la inversión de la carga de la prueba por lo que su interpretación no debe ser libero sino de una manera sistémica en relación a las normas y principios laborales lo cual se garantiza a través de indicios sensatos por lo que carga probatoria se invierte y asuma un beneficio más acentuada.

En los últimos años diversas instituciones hace uso de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, para los procesos laborales están utilizando la presunción de laboralidad con la finalidad de conceder una tutela efectiva donde se les impone un deber mínimo de probanza, y de esta manera enfrentar el fraude en la contratación laboral tal como lo señala Fajardo (2016). En esta investigación se fundamentó debido

a que el trabajador de la SUTRAN paso de un Contrato de Locación de Servicios y Adenda del Contrato de Locación de servicios a tener un contrato administrativo de servicios, para prestar servicios como Supervisor de Transporte.

Por lo tanto Zavaleta (2018) manifiesta que al hablar de indicio hace referencia a una noción de tipo relacional, por lo que ninguna circunstancia o hecho es un indicio tal cual, siempre y cuando esté conectado con otra realidad. Esto quiere decir que existe dos hechos que convergen para si conducir a un raciocinio lógico-deductivo con el fin de aterrizar con conclusiones validas acercándonos al principio de veracidad y la prevalencia del fondo conocido como Nuevo proceso laboral. Sin embargo si algún indicio que no se halla regulado bajo la norma y no está definido no hay la posibilidad que se impida interpretar como un indicio, tal como lo menciona (Ávalos, 2020).

Hay que tener noción que un contrato encubierto es un hecho innegable, llamándose a esto un contrato de locación de servicios, el cual es usado como mecanismo para evadir las normas laborales, por lo que estamos frente a un Fraude a la ley o una simulación; entendiendo que el Fraude es complejo penalmente debido a lo que es complicado comprobarlo por lo tanto estamos frente a una situación encubierta tal como lo señala Fernández (2019) conllevando a obtener Prestaciones Personales y de esta manera se burla las normas imperativas. Ante estos casos aplicar la primacía de la realidad separando el contrato civil y laboral, este último se debería a los elementos esenciales (subordinación, prestación personal y remuneración) (Toyama, 2015). Caso contrario menciona Lupa & Puma (2019), con respecto a La estabilidad laboral donde un contrato a plazo indeterminado el trabajador tiene la facultad de exigir a su empleador suscribirse a este tipo de contrato con lo cual tiene a ser despedido por causa justa.

II) Acreditar que la prestación de servicios como Obrero, Técnico y Auxiliar eran servicios prestados en entera autonomía y sin sujetarse a las directrices de la entidad demandada “PRINCIPIO PROTECTOR”.

Con respecto al principio Protector, autores como Cosmópolis (Cosmópolis, 2015) citando a Plá Rodríguez lo denominan “Desigualdad Compensatoria”, y Sarthou “Corrector de equiparación o de desigualdades”; por lo que conceptualizando se refiere al reconocimiento de la desigualdad jurídica de trabajo, mitigando la inferioridad económica y jerárquica así como la intelectualidad de los trabajadores. Este principio es de gran ayuda debido a que no solo fija en un solo propósito de igualdad sino brinda un amparo preferente al trabajador, tal como lo menciona Plá Rodríguez citado por Paredes (2019).

El “principio protector o tutelar” tienen un fin el de compensar la desigualdad que existe entre el empleador y el trabajador, y el Estado asume un rol en el equilibrio interviniendo de manera cautelar en beneficio a la parte más frágil que es el trabajador, y más aun lo mencionado en la Constitución Política del Perú en su artículo 26 inciso 3) que nos manifiesta una favorable interpretación para el trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma. Es por ello que emerge el “Principio in dubio pro operario” referido a que “ se debe de seleccionar de todas las interpretaciones la que más le favorece al trabajador”. Esto se confirmó con lo manifestado por Pereyra (2019) que el principio in dubio pro operario se aplica en caso de incertidumbre ante una norma, el cual su interpretación va ser siempre a favor del trabajador, siendo este principio el más usado en las demandas laborales por desnaturalización de contratos.

III) Trabajo a plazo indeterminado según lo establecido por el Art. 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97- TR

Cabe entender que un Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminado o Indefinido se refiere aquel que tiene fecha de que inicia pero no presenta la fecha en que culmina, perdurando en el tiempo hasta que exista una causa que justifique su finalización, tal como lo menciona en su trabajo de tesis de Terreros (2018), además la evidencia no exige que este registrado ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, solo bastaría que tenga planillas y las boletas de pagos estas evidencias determinan que tenga una contrato a plazo indeterminado, de la misma manera coincidimos con los reportado por .De Las Casas (2011) sobre los contratos a plazo indeterminado.

Además Pasco (2017) concluye que la estabilidad laboral es debido al Principio de continuidad y está ligado a la sustentación en la defensa de los contratos a plazo indeterminado, de esta manera garantiza al trabajador y lo protege ante una desnaturalización de contratos. Ante estos supuestos, los contratos a plazo fijos o modales sólo se podría dar para servicios transitoria, siempre y cuando exista realidades o contextos que lo justifiquen.

Con respecto a los empleadores (empresas) necesitan una reducción de costos en relación a las obligaciones laborales que se les exige, ya que para finalizar una relación laboral con un contrato de plazo indeterminado al trabajador se le dará una indemnización y además pedir su reposición, y debido a esto los contratos a plazo fijo o de modalidad han ido debilitándose su naturales convirtiéndose una simulación o fraude

V. CONCLUSIONES

1.- De acuerdo a la estabilidad laboral, el presente estudio tras realizar una entrevista a los trabajadores con contrato CAS y que fueron despedidos se encontró una disconformidad con respecto a la remuneración y el aguinaldo que percibieron, por lo tanto no existe una igualdad de tratos, incluso en las diferentes modalidades existentes en el Perú y más aún aquellos que están en el régimen CAS. Los trabajadores de SUTRAN sienten que hay una vulneración de sus derechos laborales y haciendo una comparación con los de la modalidad 728, ellos señalan que existen mejores tratos que los de CAS, y esto se debe a que no existen gremios ni sindicatos que hagan respetar sus derechos laborales en el régimen CAS. Además, ellos manifestaron que el Estado su intervención no es significativa debido a que es nula su labor en la defensa del derecho laboral contribuyendo de esta manera la vulneración de los contratos en el régimen CAS, es por eso que los servidores esperan con ansias la regulación de adecuación a la Ley Servir.

2.- Según la naturaleza jurídica, se observaron las opiniones de los trabajadores de SUTRAN, donde afirman que el Estado le conviene contratar en la modalidad CAS para evitar un exabrupto en el presupuesto exonerando beneficios laborales (remuneraciones, aguinaldo, etc) de esta manera le es más fácil vulnerar sus derechos laborales, además le da mayor flexibilidad de cubrir plazas laborales que requieran una permanencia indefinida. En cuanto la ley SERVIR manifestaron que les permitirá establecer políticas internas, lineamientos, protocolos de selección de personal, organización institucional, atributos de los

empleadores públicos, así como la facultad sancionadora que puedan ejercer sobre los servidores públicos, sin embargo como trabajadores de la SUTRAN, manifiestan disconformidad y sienten que no son respaldados por la autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR) debido a que no existe una meritocracia para la actividad laboral que se está desarrollando. Con respecto a la ley 258/2017-CR y el D.L. 1057, opinaron que es un gran apoyo para la defensa de los derechos laborales siendo más parcial en sus criterios y evitaría la vulneración de los contratos en el régimen CAS.

3.- La sentencia a favor del demandante se basó en destruir la presunción de laboralidad; acreditar que la prestación de servicios bajo el “principio protector” y la justificación del trabajo a plazo indeterminado.

RECOMENDACIONES

Dar un plazo de un año para no vulnerar los contratos en la Modalidad de Contratación Administrativa de Servicios, con el propósito de tener una eficacia en su aplicación.

Dar efectiva el proyecto de Ley 2580/2017 – CR con la finalidad de ayudar a los trabajadores de SUTRAN.

Realizar planes de mejora continúa para brindar una mejora y oportunamente, con respecto al control y seguimiento de las demandas de los trabajadores de SUTRAN de esta manera sean atendidas en un plazo estipulado.

REFERENCIA

- Acuña, J. D. (2018). *Convencionalización de la contratación administrativa de servicios. Tesis de Maestría*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Retrieved from <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12747>
- Aranzamendi, L. (2000). *La investigación Jurídica, La tesis universitaria en derecho*. Lima - Perú: Adrus.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. (2017). Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios. Retrieved February 12, 2022, from <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1206407/Informe-Regimen-CAS-SERVIR-2017.pdf>
- Ávalos, O. (2020). La presunciones en el marco de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Soluciones Laborales*, 83–90.
- Ávila, R. (2001). *Metodología de la Investigación*. Lima - Perú: Estudios Y Ediciones R.A.
- Benitez, D. (2019). *Inestabilidad Laboral en los Funcionarios Públicos de la carrera Administrativa respecto de los nombramientos provisionales. Tesis de pregrado*. Retrieved from <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/22410>
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. (Quinta edi). Lima - Perú: San Marcos.
- Céspedes, M. M. (2019). *Vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la corte superior de LIMA Norte - 2017. Tesis Doctoral*. Universidad Nacional Federico Villarreal. Retrieved from <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3137>
- Cosmópolis, P. (2015). Los Principios del Derecho del Trabajo. In *El Principio Protector en el Proceso Laboral. En Trabajo y Seguridad Social. Estudios Jurídicos en Homenaje a Luis Aparicio Valdez. Sociedad Peruana de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social* (Primera ed). Lima - Perú: Editora Jurídica

Grijley.

De Las Casas, O. (2011). La incorrecta utilización de los contratos temporales de trabajo. *Revista Derecho & Sociedad*.

Delgado, L. R. (2015). Análisis de la contratación administrativa de servicios cas en el hospital nacional Almanzor Aguinaga Asenjo durante el año 2014. *Tesis Pregrado*. Retrieved from <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/3367>

Fajardo, M. (2016). La Presunción de Laboralidad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Derecho & Sociedad*, 1(46), 333–340.

Fernández, F. (2019). Idoneidad de las pruebas acreditativas del fraude en la protección por desempleo. *Revista Del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, 1(139), 125-159.

Galván, S. (2016). *Inestabilidad Laboral en el Sector Publico, en relación a los dos años de contrato. Inestabilidad Laboral en el Sector Publico, en relación a los dos años de contrato. Tesis de pregrado*. Universidad Nacional de Loja.

Gurmendi, P. (2016). Manual para la Estructuración de la tesis Universitaria. *Universidad Continental*.

Guzmán, F. (2020). *Régimen CAS y la inestabilidad laboral del servidor público de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019. Tesis de Maestria*. Universidad Cesar Vallejo. Retrieved from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44281/Guzmán_PF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta edición). Mexico D.F.: McGraw-Hill.

Huaringa, E. C. (2019). *Contratacion administrativa de servicios y derecho restringido a la seguridad social de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion, Cerro de Pasco - 2019. Tesis Doctoral*. Universidad de Huánuco.

López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 09(08), 69–74.

Retrieved from
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Lupa, M., & Puma, S. (2019). ¿La estabilidad laboral significa trabajar para siempre? Perspectivas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y el Tribunal Constitucional peruano. *Derecho y Cambio Social*, 57, 313–320.

Morón, J. (2008). El RECAS es una medida necesaria que representa un avance, pero transitoria. *Revista Jurídica Del Perú*, 16.

Paredes, J. (2019). Los principios del derecho del trabajo: el principio protector. Retrieved March 12, 2022, from <https://lpderecho.pe/principios-derecho-trabajo-principio-protector/#:~:text=El principio protector o tutelar,entre el trabajador y empleador.>

Pasco, C. (2017). Flexibilización y Desregulación. *Themis - Pontificia Universidad Católica Del Perú*, 21–26.

Pereyra, T. (2019). El principio “in dubio pro operario”, por Jorge Toyama. Retrieved March 12, 2022, from <https://lpderecho.pe/principio-in-dubio-pro-operario-jorge-toyama/>

Ramírez, A. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Bogota - Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.

Ríos, G. (2011). *La inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios – CAS. Tesis Doctoral*. Universidad de San Martín de Porras. Retrieved from <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/4412>

Salcedo, K. (2016). *Reforma de Régimen Laboral, respecto al desarrollo de las audiencias, porque no se ajustan al principio de celeridad y el debido proceso causando perjuicio al trabajador. Tesis de pregrado*. Universidad Nacional de Loja, Ecuador. Retrieved from <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/10374>

Terreros, W. R. (2018). *Desnaturalización de Contratos de Trabajo a Plazo Determinado en las Empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. en el*

Callao, Periodo Mayo 2016- Mayo 2017. Tesis de pregrado. Universidad Peruana los Andes. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12848/466>

Valderrama, S. (2007). *Pasos para Elaborar Proyecto y Tesis de Investigación Científica*. Lima - Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L.

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

Título: Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en los trabajadores de Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías (SUTRAN) - Lambayeque, periodo 2020.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensión	Indicadores
<p>General</p> <p>¿De qué manera se encuentra la Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en los trabajadores de Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías (SUTRAN) - Lambayeque, periodo 2020?.</p>	<p>Conocer la situación laboral de los trabajadores de Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías (SUTRAN) en el régimen CAS</p>	<p>Existe vulneración de sus beneficios laborales de los trabajadores de Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías (SUTRAN) en el régimen CAS</p>	<p>Independiente</p> <p>Trabajadores de Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías (SUTRAN)</p>	<p>modalidades de contratación que tienen los trabajadores de Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías (SUTRAN)</p>	
<p>Específico</p> <p>¿De qué forma la estabilidad laboral influye la Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en los trabajadores de Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías (SUTRAN) - Lambayeque, periodo 2020</p> <p>¿Cuál es la naturaleza jurídica del contrato administrativo de servicios en los trabajadores de Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías (SUTRAN) - Lambayeque, periodo 2020?.</p>	<p>Analizar la relación de la estabilidad laboral en la contratación administrativa de servicios en los trabajadores de Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías (SUTRAN) - Lambayeque, periodo 2020?.</p> <p>Identificar la naturaleza jurídica del contrato administrativo de servicios en los trabajadores de Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías (SUTRAN) - Lambayeque, periodo 2020</p>		<p>Dependiente</p> <p>Despido de la contratación Administrativa de Servicios (CAS)</p>	<p>Es el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios con el fin de hacer contratación para el Estado, no pertenece a la carrera judicial sino se rige bajo su propio Decreto Legislativo N°1057.</p>	<p>1.- Flexibilidad laboral</p> <p>2.- Estabilidad laboral</p>

Anexo 2. **Instrumentos de recolección de datos:** Entrevista a especialistas de derecho Laboral y a los trabajadores despedidos de la SUTRAN.

1. ¿Por qué considera usted que en el régimen público se contrata bajo la modalidad Cas y no bajo la modalidad de 276 ó 728?
2. ¿Cómo contribuye la autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR) en el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS)?
3. ¿Cuál es su punto de vista sobre la Ley 2580/2017-CR, ¿Ley que elimina definitivamente el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios e incorpora a los trabajadores bajo esta modalidad al Régimen laboral ordinario de su entidad empleadora?
4. ¿Cuál es su punto de vista sobre el Decreto Legislativo 1057 (modelo aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 107-2011-SERVIR/PE) utilizada en los trabajadores de SUTRAN en la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios (CAS)?
5. ¿La percepción de una remuneración y el aguinaldo que reciben los servidores Contratación Administrativa de Servicios (CAS) son adecuado, que opinión merece Ud.?
6. ¿Qué opinión merece con respecto a la variedad de modalidades laborales y cuál es su impacto en los trabajadores de SUTRAN?
7. ¿Realmente el estado interviene por los derechos laborales de los servidores que están bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios?.

Anexo 3: Constancia de validación del instrumento (entrevista) por experto.#1

Yo, Luz Aurora Saavedra Silva identificada con DNI 41687495, a través de la presente certifico que realicé el juicio de experto al presente instrumento de la investigación referente al trabajo titulado “Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en los trabajadores de Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías (SUTRAN) - Lambayeque, periodo 2020.”.

Lambayeque, a los 25 días del mes de febrero del Año 2022.

Atentamente,



.....
Luz A. Saavedra Silva
ABOGADA
Reg. I.C.A.L. 3567

Anexo 3: Constancia de validación del instrumento (entrevista) por experto.#2

Anexo 3: Constancia de validación del instrumento (entrevista) por experto.

Yo, Mario César Panta Burga, identificado con DNI 43552232, a través de la presente certifico que realicé el juicio de experto al presente instrumento de la investigación referente al trabajo titulado "Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en los trabajadores de Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías (SUTRAN) - Lambayeque, periodo 2020."

Lambayeque, a los 28 días del mes de marzo del año 2022.

Atentamente,



Mario César Panta Burga
Abogado
ICAL N° 5454