



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

TESIS

EL REGIMEN DE CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE
SERVICIOS Y LOS DERECHOS LABORALES EN LOS
CENTROS MATERNO INFANTIL DEL DISTRITO DE VILLA
EL SALVADOR 2018-2019

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
ABOGADA**

AUTORA

JOSELIN VALERI FALCON ELIAS

ASESOR

DR. LUIS ANGEL ESPINOZA PAJUELO

LINEA DE INVESTIGACION

ENFOQUE INTERDISCIPLINARIO DE LA CIENCIA JURÍDICA

LIMA, PERÚ, OCTUBRE DE 2020

DEDICATORIA

A Dios, por darme la inspiración para poder realizar esta investigación y de guiarme siempre para ser una buena profesional.

A mis padres, quienes son piezas importantes en mi vida, que han creído en mí y siempre me han apoyado.

A mis hermanos, los motores de mi vida, quienes me dan alegrías cada día y me enseñan a ser mejor persona para poder protegerlos y ayudarlos en cada paso de su vida.

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a Dios, por cada día de vida, por darme fuerza en los momentos difíciles y mostrarme que siempre habrá un mejor mañana, asimismo a los que siempre han estado conmigo en las buenas y en las malas, mis padres, los cuales me han demostrado que a pesar de las adversidades siempre estarán conmigo apoyándome en cada paso que doy.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS.....	iii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN.....	xi

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Realidad problemática	12
1.2. Justificación e importancia de la investigación.....	15
1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos	15
1.4. Limitaciones de la investigación.....	16

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios	18
2.2. Bases teórico científicas	32
2.3. Teorías	37
2.4. Bases de definiciones jurídicas	46

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Paradigma y enfoque	51
3.2. Tipo y diseño de investigación	51
3.3. Población y muestra.....	51
3.4. Hipótesis	51
3.5. Variable.....	52

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN, CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusion	67
5.2. Conclusion	69
5.3. Recomendaciones	70

REFERENCIAS

ANEXOS

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Operalización de variables	53
Tabla 2 Resultado con respecto a la pregunta 1	56
Tabla 3 Resultado con respecto a la pregunta 2	57
Tabla 4 Resultado con respecto a la pregunta 3	58
Tabla 5 Resultado con respecto a la pregunta 4	59
Tabla 6 Resultado con respecto a la pregunta 5	60
Tabla 7 Resultado con respecto a la pregunta 6	61
Tabla 8 Resultado con respecto a la pregunta 7	62
Tabla 9 Resultado con respecto a la pregunta 8	63
Tabla 10 Resultado con respecto a la pregunta 9	64
Tabla 11 Resultado con respecto a la pregunta 10	65

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 2.....	56
Figura 2. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 3.....	57
Figura 3. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 4.....	58
Figura 4. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 5.....	59
Figura 5. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 6.....	60
Figura 6. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 7.....	61
Figura 7. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 8.....	62
Figura 8. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 9.....	63
Figura 9. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 10.....	64
Figura 10. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 11.....	65

**EL REGIMEN DE CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS Y LOS
DERECHOS LABORALES EN LOS CENTROS MATERNO INFANTIL DEL**

DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR 2018-2019

JOSELIN VALERI FALCON ELIAS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERU

RESUMEN

Actualmente en nuestro país, existen diferentes regímenes laborales, entre los generales y especiales, uno de estos es el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios - CAS o Decreto Legislativo N° 1057 que fue creado en el 2008, y modificado en el 2012 con la Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057. Ahora bien, sobre lo indicado líneas arriba, el motivo del presente trabajo es tratar la problemática que existe para los trabajadores que se encuentran dentro de este régimen especial, toda vez, que se han visto discriminados por la vulneración de sus derechos laborales, siendo afectados durante mucho tiempo con diferencias en sus sueldos y en su tranquilidad laboral, es por ello que la finalidad del trabajo es demostrar como el Estado ha dejado de lado a los trabajadores de este régimen, asimismo, mostrar cómo se ha incrementado a lo largo de los años los contratos bajo el Decreto Legislativo N° 1057 y como estos no han sido nombrados por el Estado, dando como resultado la desigualdad y la vulneración de la estabilidad laboral, cabe señalar que al ser los Centros Materno Infantil de Villa El Salvador, los lugares de investigación, se usaran como instrumento la encuesta para de esta manera mostrar los resultados de la vulneración de los derechos laborales a los trabajadores.

Palabras clave: contrato administrativo de servicios, derechos laborales, régimen especial.

**THE REGIME OF ADMINISTRATIVE CONTRACTING OF SERVICES AND
LABOR RIGHTS IN THE MATERNAL AND CHILD CENTERS OF THE DISTRICT
OF VILLA EL SALVADOR 2018-2019**

JOSELIN VALERI FALCON ELIAS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERU

ABSTRACT

Currently in our country, there are different labor regimes between the general and special, one of these is the Special Regime for Administrative Contracting of Services - CAS or Legislative Decree N° 1057 that was created in 2008 and modified in 2012 with the Law N° 29849, Law that establishes the Progressive Elimination of the Special Regime of Legislative Decree N° 1057. Now, on what is indicated above, the reason for this work is to deal with the problems that exists for workers who are within this special regime, every time, they have been discriminated against for the violation of their labor rights, being affected for a long time with differences in their salaries and in their labor tranquility, that is why the purpose of the work is to demonstrate how the State has put aside the workers of this regime, likewise show how the contracts under the Decree N° 1057 have increased over the years and as these have not been named by the State, resulting in inequality and violation of job stability, it should be noted that since the Maternal and Child Center of Villa El Salvador are the research sites, the survey will be used as an instrument, to in this show the results of the violation of labor rights to workers.

Keywords: administrative services contract, labor rights, special regime.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis es presentada a la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Autónoma del Perú, para obtener el título de abogada. La presente investigación se genera por motivo de la vulneración de los Derechos Laborales que se ha dado a los trabajadores de los Centros Materno Infantil del distrito de Villa El Salvador, los cuales han estado dentro del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios – CAS o Decreto Legislativo N° 1057 y que hasta la fecha no han sido trasladados a otros Regímenes que si les brinden todos los derechos laborales.

El Régimen de CAS fue creado a razón de dar más derechos laborales a los trabajadores del sector público, toda vez que estos se encontraban en el régimen SNP el cual no les brindaba los mínimos derechos laborales.

Asimismo, el CAS fue creado como un régimen laboral temporal pues en ese momento no se contaba con el presupuesto necesario para ingresar a los trabajadores a regímenes laborales indeterminados, sin embargo, hasta la fecha y a pesar de que se emitió la Ley N° 29849, la cual establece la eliminación progresiva del Régimen CAS, los trabajadores siguen bajo este régimen, ocasionando inseguridad laboral y angustia en los trabajadores.

Capítulo I: Planteamiento del problema; realidad problemática; formulación del problema; los objetivos; justificaciones y las limitaciones de dicho estudio.

Capítulo II: Marco teórico; antecedentes; bases teóricas. Se comprobó las fuentes de información que fueron tangibles y veraces, como las fuentes de internet y libros.

Capítulo III: Marco metodológico; engloba el paradigma, enfoque, tipo y diseño de la investigación, población y muestra, la hipótesis y variables.

Capítulo IV: Análisis e interpretación de los resultados; resultados de la investigación, validación, análisis de tablas y gráficos, aquí se afianza la hipótesis general y específica de la investigación.

Capítulo V: Discusiones, conclusiones y recomendaciones de la investigación las cuales consolidan bajo la hipótesis y las sugerencias proporcionada por la autora.

CAPÍTULO I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Realidad problemática

A nivel internacional, países como España e Italia han desarrollado sus Regímenes Laborales de manera muy pegada a los derechos Internacionales laborales, siendo que ellos reconocen 4 tipos de contratos, “Contrato Indefinido, Contrato Temporal, Contrato de Formación y Contrato de Practicas”, de los cuales el Contrato temporal es el más extendido toda vez que se puede renovar en varias oportunidades tal y como se realiza en nuestra País con el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (en adelante CAS), sin embargo, este pierde su naturaleza de temporal a los 30 meses y se convierte en un contrato indefinido. Asimismo, en la legislación italiana según la Organización Internacional del Trabajo – OIT, todos los contratos de trabajo se consideran indefinidos excepto la Ley 230 e 1962 que son básicamente contratos temporales para la sustitución de trabajadores debido a licencia por enfermedad, maternidad y por acumulación puntual de trabajo.

Asimismo, en Latinoamérica, hay países como Chile, donde existen 4 tipos de contratos (a plazo indefinido, plazo fijo, por obra o faena y trabajos especiales) el cual el contrato a plazo fijo es el que se caracteriza por ser temporal, empero este se convierte en indefinido con la segunda renovación del contrato, es decir a la tercera vez que el empleador y el trabajador suscriben contrato, este se convierte en indefinido. De igual modo, en Panamá existe el contrato definido así pues este se convierte en indefinido cuando son celebrados sucesivamente dándole la estabilidad laboral que requieren los trabajadores.

Ahora bien, en nuestro país actualmente se registran 15 Regímenes Laborales en las entidades públicas entre generales y especiales, las generales son 3, Carrera Administrativa (Decreto Legislativo N° 276-1984), Régimen de la Actividad Privada (Decreto Legislativo N° 728 – 1991) y Contratación Administrativa de Servicios – CAS (Decreto Legislativo N° 1057 – 2008 y modificado 2012), ahora sobre lo expuesto, debo indicar que el Régimen que no cumple con los beneficios laborales correspondientes que muestra desigualdad y discriminación sobre el resto de Regímenes es el Contrato Administrativo de Servicios, el cual no brinda estabilidad laboral pues por la naturaleza del mismo, el CAS es un Régimen transitorio y temporal,

sin embargo mantienen por mucho tiempo en este estado a sus trabajadores, dejando a los mismos sin la posibilidad de que puedan ingresar a planilla sin recibir Gratificación y Compensación por Tiempo de Servicio- CTS.

Cabe indicar, que la causa de creación del Régimen CAS o Decreto Legislativo N° 1057, se debió a que en el segundo gobierno del ex presidente Alan García Pérez (2007) se estaba dando acuerdos para un Tratado de Libre Comercio entre Perú y Estados Unidos, en el cual se tenía que proteger los Derechos Fundamentales en Materia Laboral, sin embargo, existía los “Contratos de Servicios no personales” (en adelante SNP); que era una especie de Régimen Anormal, guiado por las normas del Código Civil y lo que fue las normas de Contrataciones y Adquisiciones del Estado (Decreto Supremo N° 083-2004-PCM, ya derogado); el cual carecía de estos Derechos Fundamentales, y el que se tenía que subsanar por motivos del Acuerdo de Libre Comercio.

Cabe resaltar, que los trabajadores que pertenecían a los SNP eran demasiados en ese momento y el Estado no podía trasladar a todos a un régimen laboral que les brindara los derechos que les correspondía, dando como consecuencia la creación del Decreto Legislativo N° 1057 o CAS; que fue creado en el año 2008; con naturaleza temporal el cual “brindaba más derechos” que el SNP, empero en el año 2010, por motivos de la sentencia (0002-2010-PI-TC) del Tribunal Constitucional se modificó muchos artículos con el Decreto Supremo N° 065-2011, para luego emitirse la Ley N° 29849 que establecía la Eliminación progresiva para los trabajadores que se encontraban en este Régimen, dándose lo contrario ya que a la fecha se siguen dando este tipo de contratos en la mayoría de Instituciones del Estado, cabe indicar que el Régimen CAS no tiene derechos laborales como Gratificación ni el pago de CTS.

Asimismo, los trabajadores que ya se encuentran dentro del Régimen CAS se le vulnera el derecho a la seguridad laboral, a la igualdad y la posibilidad de acceder a una línea de carrera pues se les renueva el contrato cada año y no son transferidos a un régimen laboral que si les reconozca todos los beneficios laborales. Cabe precisar que, en el 2018, SERVIR presento un informe del año 2017 en el cual indico que el número de trabajadores CAS creció en un 8% en el periodo 2009 – 2016 que representa al 22% del empleo público, además que esta cifra no cuenta con los

trabajadores que son contratados en las municipalidades donde no se tiene el control respectivo, asimismo indico que las entidades contratan trabajadores bajo CAS de manera inadecuada.

De igual forma, en el año 2019 el Colegio Médico del Perú, presento una petición al Ministerio de Salud sobre cuanto personal de salud se encontraba bajo el Régimen CAS en la administración pública, dando como resultado que aproximadamente 3,500 médicos laboran bajo esta modalidad sin contar al personal técnico, auxiliar, asistencial y administrativo que también están contratados bajo el Régimen CAS presentando un gran problema en el área de salud.

En ese sentido, hay que tener en cuenta que para que no se les siga vulnerando los derechos laborales a los trabajadores del Régimen CAS, estos deben ser transferidos a un Régimen que les garantice estabilidad laboral, ya sea el Decreto Legislativo N° 276 o el Decreto Legislativo N° 728, para que de esta manera dejen de ser discriminados con un Régimen desigual que no les permite tener seguridad laboral y el pago correspondiente como lo tienen sus demás compañeros que si están dentro de otros Regímenes Laborales.

Problema general

¿En qué medida el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios vulnera los Derechos Laborales en los Centros Materno Infantil del distrito de Villa El Salvador 2018-2019?

Objetivos específicos

Determinar en qué medida los contratos temporales vulneran los derechos fundamentales de trabajo.

Determinar en qué circunstancias de acuerdo al régimen especial sumado a la vulneración de la estabilidad laboral se pierden los beneficios sociales.

1.2. Justificación e importancia de la investigación

Justificación práctica

La presente investigación se justifica toda vez que ayudara a mostrar la realidad de todos los trabajadores en los Centros Materno Infantil de Villa El Salvador, que se encuentran contratados por muchos años bajo el Régimen CAS, teniendo como finalidad el término de este régimen y/o la transfiera a un régimen laboral donde no se les discrimine y se les reconozca todos sus derechos laborales.

Justificación teórica

La presente investigación tiene como objeto mostrar los derechos laborales que han sido vulnerados durante mucho tiempo, así como los beneficios sociales que no son otorgados ni reconocidos por el Decreto Legislativo N° 1057 o Régimen CAS, lo que muestra la clara diferenciación entre los trabajadores de los demás regímenes y la discriminación que existe en el estado con estos trabajadores.

Justificación metodológica

La presente investigación tiene como justificación demostrar por medio de la ciencia y métodos científicos la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores y de esta manera que esta investigación sirva para poder ayudar a otras investigaciones y a los propios trabajadores que se encuentran bajo este Régimen CAS.

1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos

Objetivo general

Determinar en qué medida el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios vulnera los Derechos Laborales en los Centros Materno Infantil del distrito de Villa El Salvador 2018-2019.

Objetivos específicos

Determinar en qué medida los contratos temporales vulneran los derechos fundamentales de trabajo.

Determinar en qué circunstancias de acuerdo al régimen especial sumado a la vulneración de la estabilidad laboral se pierden los beneficios sociales.

1.4. Limitaciones de la investigación

Límite temporal

Debido a los factores de trabajo y del hogar se ha tenido un tiempo limitado para realizar la presente investigación, asimismo la Pandemia ocasionada por el virus llamado Covid-19, ha alargado el tiempo para que pueda realizar el trabajo ya que mis lugares de investigación para la realización de las encuestas son los Centros Materno Infantil de Villa El Salvador, los cuales son lugares donde tuve que exponerme con las medidas de protección necesaria para realizar el presente trabajo, cabe resaltar que al existir emergencia sanitaria no todo el personal asistía teniendo que ir varios días en los cuales se turnaban, sin embargo esto no ha sido un obstáculo para no realizarla y poder culminarla.

Limite bibliográfica

Que, al visitar bibliotecas para la recolección de información se encontró muy pocos textos, no obstante, se buscó material de internet y se trabajó con el material físico que se reunió.

Limite económica

Que, se ha realizado un gasto en el pago de los servicios como el internet para poder obtener información que se necesita para el presente trabajo asimismo el gasto de la compra de libros, impresión y pasajes para movilizarse de un lado a otro durante la investigación, a pesar de ello, se ha realizado el presente trabajo con mucho esfuerzo y dedicación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

2.1.1 Internacionales

Patlan (2016) desarrolló su trabajo titulado: “Derechos Laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo”, el cual tiene como objetivo probar que el trabajo debe dar satisfacción y desarrollo a la persona ya que es un derecho fundamental laboral, teniendo como resultado que las empresas, el Estado y las organizaciones son responsables y deben garantizar el derecho de los trabajadores para que estos se sientan realizados a nivel profesional y personal.

Se entiende entonces que la revista da su perspectiva respecto a los derechos de los trabajadores con relación a la satisfacción que tienen en su centro de trabajo, toda vez, que es de conocimiento que uno de los derechos fundamentales del ser humano es la dignidad, la cual debe ser garantizada mediante reconocimientos para que estos den como resultados un mejor desempeño laboral.

Asimismo, el objetivo de esta revista es mostrar como los trabajadores se sienten realizados a nivel profesional cuando se les respeta los derechos laborales, lo que al comparar con el objetivo de mi trabajo estos se relacionan pues lo que se busca es determinar la vulneración de los derechos laborales y asimismo esto tiene consecuencias para el trabajador.

Cortes (2018) en su tesis titulada: “El principio de la Primacía de la Realidad como Garante de los Derechos Laborales de los Trabajadores Oficiales Vinculados mediante Contratos de Prestación de Servicios”, tiene como objetivo analizar cómo se aplica el Principio de la Primacía de la Realidad a nivel Constitucional laboral sobre los Contratos de Prestación de Servicios, teniendo como resultado que este principio es un instrumento para proteger los derechos laborales ya que permite reconocer la existencia de una relación laboral.

En ese sentido, la revista nos muestra un contrato (Contrato de Prestación de Servicios - CPS) muy parecido al Contrato Administrativo de Servicios (CAS) que hay

en Perú, dado que este CPS al igual que el CAS es renovado varias veces y por ende el contrato adquiere el reconocimiento de indeterminado y con ello se configura el principio de la primacía de la realidad, ya que es perenne en la empresa o entidad.

Asimismo, el objetivo de esta revista es mostrar como el principio de primacía de la realidad es importante para la protección de los derechos laborales sobre el contrato de prestación lo que al comparar con el objetivo de mi trabajo este tiene alta relación pues lo que se busca es como este tipo de contratos laborales temporales vulneran los derechos fundamentales de trabajo, a nivel internacional.

Andrade (2017) realizó su tesis para optar por el grado de magister, sustentada ante la Universidad Andina Simón Bolívar – Sede Ecuador, el cual tiene como título: “Retroseso en materia laborales en el ecuador: Caso docentes rurales a partir del 2008”, el objetivo de este trabajo es demostrar la vulneración y el retroseso de los derechos laborales existentes en los docentes y los instrumentos utilizados son las encuestas y entrevistas a los docentes con más de 10 años de experiencia.

La investigación en la tesis nos da a conocer la vulneración que se da en los derechos laborales respecto al personal docente, toda vez que estos son discriminados por laborar en zonas rurales y se le hace diferencia en los horarios, el pago de remuneraciones, etc., dando como consecuencia de ello una baja calidad en educación, cabe mencionar que al igual que el presente trabajo el CAS vulnera los derechos laborales de sus trabajadores, mostrando al igual que en este caso la desigualdad en las remuneraciones y que por ello hay una desmotivación de los trabajadores que da como resultado una mala atención en las entidades públicas.

Asimismo, el objetivo de esta tesis es evidenciar la discriminación que se da en los trabajadores de áreas rurales a los cuales no se les respeta los derechos laborales, lo que, al comparar con el objetivo de mi trabajo, tiene alta relación toda vez que el CAS es un contrato discriminatorio y el cual no cumple con los derechos laborales.

Almario (2016) describe en su tesis, para optar por el título de magister en Derecho Constitucional sustentado ante la Universidad Católica de Colombia, titulada:

“Estabilidad y Garantías de los Derechos Laborales de los funcionarios y empleados del sector Judicial en Colombia”, el trabajo tiene el objetivo de mostrar la realidad laboral de los burócratas en el ámbito Judicial, desde la perspectiva del derecho Constitucional.

Esta tesis fue creada como resultado del primer capítulo de la tesis mencionada líneas arriba, la cual busca enseñar como los burócratas o funcionarios trabajan en el sector público de ese país, toda vez que estos son importantes para administrar justicia y deben reconocérseles todos sus derechos y garantías laborales.

Asimismo, el objetivo de esta tesis es enseñar si se les reconoce derechos y garantías laborales a los trabajadores del ámbito judicial, lo que al comparar con el objetivo de mi trabajo tiene poca relación ya que se busca determinar si los trabajadores que están bajo el régimen CAS se les reconoce los derechos laborales y no solo a los burócratas.

Falcón, Mendezcarlo, López y Beltrán (2016) publican su artículo en la revista electrónica Ciencia Jurídica y Política, el documento lleva por título: “Análisis de los derechos laborales para las madres trabajadoras, desde el género y derechos humanos”, que muestra las normas de San Luis de Potosi pero desde el punto de vista de género es decir muestra los derechos de una forma en que no son iguales para las madres trabajadoras y muestra como son vulnerados estos.

Este artículo muestra la realidad de las madres trabajadoras desde la perspectiva de sus derechos, es decir se denota que las normas no son equitativas para las mujeres con hijos y no son beneficiosas, sino que todo lo contrario no ayudan y vulneran los derechos de estas haciendo que se vea la desigualdad y la intolerancia en las instituciones públicas.

Asimismo, el objetivo de esta revista es mostrar la discriminación que existe en para madres trabajadoras, lo que al comparar con el objetivo de mi trabajo tiene media relación pues cabe recordar que lo que se busca es determinar la vulneración de los derechos laborales de todos los trabajadores que están bajo el Régimen CAS y no

solo de las madres trabajadoras sin embargo también hay que resaltar que son discriminadas como los trabajadores del CAS.

Mejía, Flores y Rodríguez (2017) publican su artículo en la revista electrónica de la Universitaria del Caribe, el documento lleva por título: “Derechos Laborales de mujeres en institutos de educación Secundaria de Siuna, Costa Caribe Norte de Nicaragua”, el artículo muestra la realidad de las mujeres docentes que laboran en institutos como personal administrativo y que conocen sus derechos laborales pero solo los básicos y por ello se enfrentan a desigualdad en el trato que les dan, asimismo los autores recomiendan programas para que estas mujeres sean capacitadas sobre sus derechos y de esta manera no se les vulnere derechos laborales.

Los autores de este artículo, dan a conocer como las docentes que trabajan como personal administrativo en distintos institutos no están informadas sobre sus derechos laborales y solo conocen lo básico de ello, siendo esto motivo por el cual son tratadas de diferente manera hasta ser discriminadas, cabe resaltar que dan como conclusión que se necesita informar y capacitar a este personal para que puedan exigir y de esta manera se les reconozca los derechos que no le han sido reconocidos antes.

Asimismo, el objetivo de la revista es evidenciar la desigualdad que existe en el trato que les dan a las mujeres lo que al comparar con el objetivo de mi trabajo tiene relación media pues no solo se tratan de la desigualdad en los derechos laborales de mujeres sino de muchos trabajadores que se encuentran bajo el Régimen CAS y que le son vulnerados los derechos laborales.

2.1.2 Nacionales

Saucedo (2017) realizó su tesis para optar por el título de Abogado, sustentada ante la Universidad Cesar Vallejo, el cual tiene como título: “La Contratación Administrativa de Servicios y los Derechos Laborales en Perú”, que tiene como objetivo señalar como el CAS vulnera los derechos Laborales usando como

metodología la investigación cualitativa, utilizando la técnica de recolección de datos de entrevistas y el análisis documental de expedientes.

De acuerdo a la investigación, los trabajadores que se encuentran bajo el Régimen de la CAS están frente a una notable desigualdad ante los demás Regímenes Laborales, toda vez este Régimen no les reconoce por completo todos los derechos laborales vulnerando principios básicos del derecho, como el principio a la igualdad y a la estabilidad laboral, asimismo provocan en sus trabajadores intranquilidad ante una notable discriminación, toda vez que sus compañeros de trabajo si obtienen sus beneficios laborales por completo mientras que ellos no, cabe señalar, que este Régimen fue creado de manera eventual, sin embargo las entidades del estado han aprovechado esta situación para contratar trabajadores de manera indiscriminada y mantenerlos durante años bajo el CAS, no reconociendo contratos indeterminados y en algunos casos no reconocen contratos celebrados con anterioridad dejándolos en el Régimen CAS.

Asimismo, el objetivo de esta tesis es mostrar la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del Régimen CAS, que al compararlo con el objetivo del presente trabajo tiene alta relación pues lo que se busca es determinar en qué medida se vulneran los derechos laborales de los trabajadores de este Régimen.

Céspedes (2019) realizó su tesis para optar por el grado de doctora en Derecho, sustentada ante la Universidad Nacional Federico Villareal, el cual tiene como título: “La vulneración de los derechos Laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte – 2017”, que tiene como objetivo señalar el grado de vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen CAS el cual tuvo como muestra a 27 trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, el tipo de investigación fue aplicada o pura, aplicando como instrumento la encuesta.

Del análisis de la investigación, se denota el alto grado de vulneración de los Derechos Laborales reconocidos por nuestra Constitución, como es el derecho a la permanencia toda vez que estos trabajadores son reemplazados cada cierto tiempo, provocando en ellos inseguridad de una posible estabilidad laboral, asimismo en la

investigación realizada por el autor se denotan los porcentajes de aprobación que dieron los trabajadores sobre el Régimen CAS en este lugar de investigación, mostrando que por ejemplo el derecho a la sindicalización no es respetado por completo, de igual modo que al ser un Régimen temporal este no muestra indicios de que los trabajadores puedan trasladarse a otro régimen que les brinde por completo todos los Derechos Laborales, hay que hacer un hincapié además que este Régimen no reconoce el derecho a la Asignación Familiar dejando a varios trabajadores que tienen hijos sin este bono extra, mostrando una vez más la clara discriminación que se da en este Régimen.

Asimismo, el objetivo de esta tesis es enseñar cómo se les vulnera los derechos laborales a 27 trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, lo que al compararlo con el objetivo de mi tesis tiene alta relación pues lo que se busca es demostrar como el CAS vulnera los derechos laborales de los trabajadores.

Rayme (2017) realizó su tesis para optar por el grado de magister, sustentada ante la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, el cual tiene como título: “La Discriminación Laboral en el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), en la Dirección Regional de Salud de Coronel Portillo – Periodo 2016”, el cual tiene como objetivo averiguar si existe discriminación laboral en los trabajadores del Régimen CAS en la Dirección de Salud de Ucayali, usando la metodología de trabajo activa y teniendo la muestra poblacional por las características propias del entorno.

De acuerdo a la investigación que realizo el autor, los trabajadores que están bajo este régimen laboral en la Dirección Regional de Salud de Coronel Portillo, se sienten discriminados, toda vez que su modalidad de contratación no les ofrece seguridad laboral, asimismo la mayoría de trabajadores creen que no hay igualdad ya que no reciben el mismo sueldo que los otros trabajadores que al igual que ellos pasaron por una determinada convocatoria pero que sin embargo se encuentran en otro régimen que si les reconoce los derechos labores, de igual forma solo un bajo porcentaje (10%) indico que poseen un contrato indeterminado, mostrando de esta manera la desigualdad que existe en una misma entidad del estado, cabe resaltar que los trabajadores que se encuentran bajo este régimen solo pocos son capacitados mostrando así que este régimen no beneficia a nadie pues al no tener una buena

capacitación no se desarrollan bien dando como resultado una mala atención al público, entonces en esta investigación se denota la falta de derecho a la igualdad que es cabe resaltar es un derecho fundamental de las personas.

Asimismo, el objetivo de esta tesis es mostrar la desigualdad y la discriminación que sufren los trabajadores del Régimen CAS toda vez que no se les ofrece los derechos laborales completos, lo que, al comparar con el objetivo de mi tesis, tiene alta relación pues también se busca determinar en qué circunstancias se vulnera los derechos laborales.

Príncipe (2017) realizó su tesis para optar por el grado de magister en Gestión Pública, sustentada ante la Universidad Cesar Vallejo, el cual tiene como título: “La Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en la calidad de atención de los trabajadores de la SUTRAN sede Central, 2017”, la cual tiene como objetivo establecer como el CAS repercute en la calidad de atención que dan los trabajadores de la SUTRAN, utilizando como instrumentos la encuesta, teniendo como resultados que estar trabajando bajo el Régimen CAS tiene influencia en su calidad de atención.

En esta investigación, el autor hace referencia a las consecuencias que se dan en los trabajadores que se encuentran bajo este régimen laboral en la SUTRAN sede central, toda vez que al estar en este régimen que es un Régimen inseguro e insatisfactorio pues como ya se sabe el CAS no tiene línea de carrera, y también les falta varios beneficios lo cual tiene como resultado que la atención que brindan los trabajadores de SUTRAN hacia el público sea bajo pues al no tener una buena motivación respecto a la seguridad laboral trabajan de manera incorrecta, de igual forma se da muy poca comunicación entre en los trabajadores dando como resultado muy poca satisfacción de los trabajadores de pertenecer a este régimen.

Asimismo, el objetivo de esta tesis es mostrar como los trabajadores de CAS se sienten y como muestran la incomodidad de estar en un Régimen que no les brinda seguridad, lo que, al comparar con el objetivo de mi tesis, tiene una relación media, pues lo que se busca es determinar la medida de vulneración de los derechos laborales, sin embargo, esto no quita las consecuencias que trae esto en los trabajadores.

Acuña (2018) realizó su tesis para optar por el grado de magister en Derecho, sustentada ante la Universidad Pontificia Católica del Perú, el cual tiene como título: “Convencionalización de la Contratación Administrativa de Servicios”, que tiene como resultado señalar la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores.

De acuerdo a la investigación, se indica que en el Perú se vulneran muchos derechos de los trabajadores Públicos, toda vez que existen diferentes Regímenes Laborales los cuales no son equitativos ni iguales produciendo entre los trabajadores diferencias evidentes de derechos que no se les otorga como es el Régimen CAS, el cual es un contrato que contraviene principios del derecho laboral, asimismo estos trabajadores desean que se les reconozca estos derechos, los cuales les han sido negados de forma inconstitucional, actualmente nuestra jurisprudencia ha dado fallos y sentencias con diversas decisiones sobre el tema sin embargo estas no han sido unidas para llegar a una sola conclusión, lo que hace meditar que entidades internacionales como la Corte Interamericana de Derechos Humanos debería intervenir en esto y así se pueda dar un régimen sin discriminación y respetando los derechos laborales que les corresponde.

Rivera (2019) realizó su tesis para optar por el título de abogado, sustentado ante la Universidad Nacional de Piura, el cual tiene como título: “La estabilidad Laboral en el Contrato Administrativo de Servicios”, que tiene como objetivo precisar que el CAS atenta contra el derecho a la estabilidad laboral, el tipo de investigación es documental explicativo, el método es deductivo, descriptivo, explicativo, literal, ratio Legis que permite llegar a conclusiones y recomendaciones propuestas.

Los contratos administrativos de servicios a pesar que son renovable pueden hacerse indefinidas veces vulnerando la estabilidad laboral del trabajador pues puede que en algún momento este contrato ya no se les sea renovado dejándolo en desamparo y desosiego por quedarse sin empleo, asimismo se debe tener en cuenta que si este contrato no se les ha renovado y el trabajador sigue asistiendo a la entidad pública, se le debe considerar como un contrato de naturaleza determinada, es por ello que esto es un motivo para que cuando un trabajador se encuentre bajo el CAS se le brinde la protección de una estabilidad laboral que es una garantía constitucional.

Asimismo, el objetivo de la tesis es enseñar como el CAS atenta contra la estabilidad laboral, lo que al comparar con mi tesis tiene alta relación pues también se busca las circunstancias en la que se vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores.

Alegre (2017) realizó su tesis para optar por el título profesional de abogado, sustentada ante la Universidad Nacional Antúnez de Mayola, el cual tiene como título: "Tratamiento del Contrato Administrativo de Servicios en el Perú como Acto Jurídico", que tiene como característica el estudio del CAS desde el punto de vista de la Teoría General del Acto Jurídico, asimismo tiene como hipótesis que los trabajadores que se encuentran bajo el Régimen CAS tiene precariedad en su remuneración y seguridad o estabilidad laboral.

La investigación del autor explica que en nuestra legislación laboral los contratos que se dan para el sector público son deficientes, y en particular se refiere al CAS el cual vulnera los derechos laborales de los trabajadores públicos, toda vez que este régimen surgió como una solución al contrato SNP, se debe tener en cuenta que los trabajadores que se encuentran bajo el CAS ingresan a laborar mediante un concurso público, y que a pesar de ello, sus beneficios sociales no son reconocidos por completo siendo que son despedidos de manera intempestiva y no se les renueva los contratos dejándoles sin el acceso a bonificaciones ni a poder aspirar a una línea de carrera dentro de la entidad, cabe resaltar que a pesar de que se haya creado la Ley N° 29849, la cual regula la eliminación progresiva, no se puso un tiempo límite para que se dé la tan ansiada eliminación, observándose que se sigue dando estos contratos y se les sigue vulnerando los derechos laborales a los trabajadores que se encuentran bajo este régimen.

Asimismo, el objetivo de la tesis es demostrar como el CAS es deficiente pues y que por ende vulnera los derechos laborales de los trabajadores del sector público, que al comparar con mi tesis tiene alta relación toda vez que se busca determinar como el CAS no cumple con los derechos laborales.

Paucar (2018) realizó su tesis para optar por el grado de magister en Gestión Pública, sustentada ante la Universidad Cesar Vallejo, el cual tiene como título: "La

Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Sector Público – 2018”, cual tiene como objetivo analizar como el CAS se asocia con la satisfacción laboral de los trabajadores en el sector público, el método usado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación usada fue básica de nivel correlacionar, de enfoque cuantitativo de diseño no experimental transversal, el instrumento de recolección fueron los cuestionarios validados a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach.

El autor hace un análisis sobre la encuesta a 50 personas que laboran en el sector público, la cual da como resultados que los trabajadores rechazan en su mayoría el CAS, asimismo que no sienten satisfacción con este régimen toda vez que sus sueldos no son los mismos que sus demás compañeros que se encuentran en otro régimen laboral, también solo son pocos los trabajadores que se encuentran a gusto con que este régimen sea temporal pues la otra parte indican que no tienen estabilidad laboral.

Asimismo, el objetivo de esta tesis es manifestar como los trabajadores del sector público del CAS no se sienten satisfechos en su mayoría por estar dentro de ese Régimen ya que no tienen estabilidad laboral, que al compararlo con el objetivo de mi tesis tiene relación alta relación pues se busca en qué circunstancias cuando se da vulneración de los derechos laborales se pierde los beneficios sociales.

Contreras (2017) realizó su tesis para optar por el grado de magister en Gestión Pública, sustentada ante la Universidad Cesar Vallejo, el cual tiene como título: “Régimen laboral CAS y desempeño del Personal Hospital Chancay y Servicios Básicos de Salud, 2016”, el tipo de estudio fue básico, descriptiva, correlacional, asimismo tuvo como muestra no probabilística a 82 trabajadores, utilizando como instrumento el cuestionario, dando como muestra que se halla una moderada relación positiva entre las variables CAS y Desempeño Laboral.

Los trabajadores del Hospital de Chancay no están satisfechos con los incentivos y los beneficios que se les ofrece permaneciendo bajo el régimen CAS siendo esto motivo para que no se sientan motivados con su trabajo, de igual forma los trabajadores no son capacitados continuamente lo que impide que estos se

desarrollen a nivel profesional y por ende dar una mejor atención a las personas que se atienden en este nosocomio, asimismo los trabajadores indican que se hagan evaluaciones para poder analizar las necesidades y de esta manera se pueda dar un mejor desempeño en sus labores y que el Hospital también de un mejor trato, en conclusión dándoles tranquilidad sobre su situación laboral se dará un mejor servicio.

Asimismo, el objetivo de la tesis es enseñar como los trabajadores del régimen CAS no están satisfechos con su trabajo lo que da como consecuencia una mala atención por no tener seguridad laboral, lo que al comparar con el objetivo de mi tesis tiene una baja relación, toda vez que el presente trabajo busca demostrar la vulneración de los derechos laborales.

Vargas (2017) realizó su tesis para optar por el título de abogada, sustentada ante la Universidad Cesar Vallejo, el cual tiene como título: “Los Derechos Laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos, limitados en la Contratación Administrativa de Servicios”, la cual aplico como instrumento las entrevistas a los trabajadores, dando como conclusión que los beneficios laborales son limitados para los trabajadores del Régimen CAS.

El autor mediante entrevistas a los trabajadores analizo que los Derechos laborales y los beneficios sociales constitucionales en el Régimen CAS, atentan contra la Constitución, toda vez que estos son limitados no siendo reconocidos por completos, asimismo, cabe resaltar que los trabajadores que se encuentran bajo este régimen realizan las mismas labores que sus compañeros que se encuentran en otros Regímenes, no obstante no reciben los mismos beneficios, dando como resultado como se mencionó al principio que no se les otorgue los derechos constitucionales que les corresponden por ser básicos y fundamentales en nuestra Constitución.

Asimismo, el objetivo de la tesis es mostrar los pocos beneficios que tienen los trabajadores del Régimen CAS, lo que al comparar con el objetivo de mis tesis tiene alta relación pues se busca demostrar en qué circunstancias con la vulneración de la estabilidad laboral se pierde los beneficios sociales.

Silva (2017) realizó su tesis para optar por el grado de magister, sustentada ante la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, el cual tiene como título: “Discriminación en Derechos Laborales del Régimen Público y Privado en los Trabajadores de ESSALUD a partir de 2005”, que tiene como objeto estudiar lo bueno y lo malo del régimen público y privado de Essalud, teniendo como instrumento la recolección de datos mediante cuestionario y guía de entrevista.

De acuerdo a la investigación del autor en sistema de Essalud de Lambayeque existe discriminación, toda vez que los trabajadores están en distintos regímenes laborales entre público y privado los cuales brindan beneficios distintos dando como resultado desigualdad entre ellos, violándose la constitución nacional ya que no se da un trato igual y se vulneran derechos laborales, asimismo en esta investigación se demuestra que el régimen que más les conviene a los trabajadores de este nosocomio es el privado pues reciben más beneficios, de esta manera teniendo un solo régimen ya no se estaría vulnerando el principio de igualdad y respetando la Constitución Política.

Asimismo, el objetivo de esta tesis es mostrar dos regímenes el privado y el público, en los cuales se muestra como los trabajadores se sienten discriminados pues los que están en el régimen privado tienen más beneficios mientras que los de público no es así, lo que al comparar con el objetivo de mi tesis tiene baja relación pues no se está comparando ambos regímenes sino el tema es la vulneración que se da en el Régimen CAS a los trabajadores.

Collantes (2016) realizó su tesis para optar por el título de abogada, sustentada ante la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman-Tacna, realizo la tesis titulada: “El contrato Administrativo de Servicios y su Relación con la Vulneración de los Derechos Laborales de los Trabajadores del Programa Presupuestal logros de aprendizaje – Tacna 2015”, teniendo como objetivo analizar la relación concreta entre el CAS y la vulneración de los Derechos Laborales, teniendo como conclusión que al darse solo unos cuantos derechos laborales se confirma la vulneración de estos derechos.

La investigación determina que de acuerdo a la naturaleza jurídica que tiene el CAS y que tiene sus propias características es ilegal considerarlo como un régimen especial toda vez que este régimen crea desigualdad en sus trabajadores sin dejarles la posibilidad de recurrir a una línea de carrera dejándolos vulnerables estando bajo este régimen, asimismo se resalta que los empleadores siguen contratando personal dentro de este sistema y los tienen como personal permanente lo que viola su derecho a la igualdad creando en ellos incertidumbre que da como consecuencia que estos trabajadores no trabajen con tranquilidad y perjudicando a la entidad, acumulando carga procesal.

Asimismo, el objetivo de la tesis es enseñar cómo se dan solo unos cuantos derechos laborales dentro del Régimen CAS y no todos vulnerándose estos, lo que, al comparar con mi tesis, tiene alta relación toda vez que se quiere mostrar en qué medida los derechos laborales se cumplen dentro del Régimen CAS.

Alama (2017) realizó su tesis para optar por el título de licenciado en Administración, sustentada ante la Universidad Cesar Vallejo, el cual tiene como título: "Los derechos Laborales y su relación con el Desempeño de los Trabajadores del grupo TRC – Trujillo 2017", la cual tuvo como muestra a 217 trabajadores, el instrumento aplicado para este trabajo fueron dos cuestionarios sobre derechos Laborales y desempeño laboral, teniendo como conclusión que solo se cumple con los trabajadores la mitad de los derechos laborales correspondientes.

De este modo, la investigación hecha por el autor da a conocer que la producción y el desempeño que tienen los trabajadores tienen gran relación con los derechos que se ofrecen a cada uno de los trabajadores, siendo esto útil para mi trabajo de investigación toda vez que el CAS al no reconocer todos los derechos laborales da como resultado que los trabajadores no se esfuerzan, realizando su trabajo de manera desanimada y sin alcanzar metas ni objetivos profesionales.

Asimismo, el objetivo de esta tesis es dar a conocer el desempeño laboral de los trabajadores del Régimen CAS, lo que al comparar con el objetivo de mi tesis tiene media relación toda vez que se observa que no se les reconoce los derechos laborales.

Quispe (2017) realizó su tesis para optar por el grado de magister en Gestión Pública, sustentada ante la Universidad Cesar Vallejo, el cual tiene como título: “Control gubernamental y contrato administrativo de servicios en el gobierno regional de Ancash 2017”, la cual tuvo como objetivo establecer el vínculo que hay entre el control gubernamental y el CAS en el gobierno Regional de Ancash en el año 2017, utilizando la investigación básica bajo un enfoque cuantitativo, teniendo como muestra 114 empleados entre profesionales, técnicos y auxiliares, asimismo se utilizó la técnica estadística descriptiva.

De igual modo, la investigación del autor da a conocer como en el Gobierno Regional de Ancash controla y se vincula con los empleados que trabajan en el Régimen CAS, dando como resultado que se debe tener más control en estos tipos de contratos.

Asimismo, el objetivo de esta tesis es mostrar los contratos que tienen en el Gobierno Regional de Ancash y como este controla a sus empleados, lo que al comparar con el objetivo de mi tesis tiene poca relación ya que lo que busca es determinar en qué medida se cumple con los derechos laborales y no con el control de este.

Najarro (2017) realizó su tesis para optar por el título de Abogada, sustentada ante la Universidad Cesar Vallejo, el cual tiene como título: “El Régimen CAS y su aplicación en las modalidades de contratación del Poder Judicial de Lima Norte, 2017”, la cual tuvo como objetivo resolver de que forma el Régimen CAS se usa en los contratos del Poder Judicial, utilizando como técnica la recolección de datos, teniendo como muestra a los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte.

De acuerdo a lo que indica la autora, los Contratos bajo Régimen CAS en la Corte Superior de Lima Norte se utiliza de manera indiscriminada, asimismo muchos de los trabajadores están bajo este régimen mucho tiempo sin que se respete la Ley N° 29849, la cual indica que se dé la eliminación progresiva del régimen CAS, en ese sentido se sigue manteniendo y contratando a los empleados públicos de forma

indiscriminada en el CAS y vulnerando los derechos laborales los cuales se les debería estar amparando.

Asimismo, el objetivo de la tesis es enseñar como los contratos de Régimen CAS se usan de manera indiscriminada, sin el mínimo de control, lo que al comparar con el objetivo de mi tesis tiene media relación pues se quiere mostrar como los derechos laborales son vulnerados con un contrato que debería ser temporal pero que no lo es, vulnerando derechos fundamentales de trabajo como la seguridad laboral.

2.2. Bases teórico científicas

Contrato administrativo de servicios

Concepto

Decreto Supremo N° 075-2008- Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057

Capítulo 1

Artículo 1: El Contrato Administrativo de Servicios es una modalidad contractual administrativa y privativa del Estado que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma. (...).

De esta manera el mismo decreto Supremo N° 075-2008, da una definición del Contrato Administrativa de Servicios.

Huamán (2012) en su trabajo: "CAS El contrato administrativo de Servicios", escribió que el CAS es un contrato nacido de la vinculación entre el ente público administrativo (Estado) y el empleado público para realizar una serie de servicios a cambio de un precio, de esta manera el empleado público no puede cambiar lo pactado dentro de este contrato por estar sujeto a este "vinculo especial" lo que

ocasiona que los trabajadores públicos estén juntos o amarrados con el Estado, mientras dure el contrato.

Quispe (2010) en su trabajo: “Preguntas y Respuestas sobre Contrato Administrativo de Servicios en soluciones Laborales”, escribió que el CAS forma parte de una clase especial propia del derecho administrativo y esta entrelazada al régimen público.

Zavala (2018) en su trabajo: “¿La regla de derecho debe prevalecer sobre el principio Jurídico Laboral? Análisis del Contrato Administrativo de Servicios” escribió que el CAS es un contrato administrativo en el cual el estado no se porta como un contratante sino como un colaborador para remediar las exigencias públicas de las entidades de administración pública.

Carbonell (2011) en su trabajo: “Contrato Administrativo de Servicios” escribió que el CAS es una forma de contrato que emite el Estado mediante sus entidades, de uso exclusivo de este y que relaciona a estas entidades con un trabajador que da servicios de forma no independiente.

Minedu, señala que el CAS solo se emplea para el Sector Público y se da entre el trabajador y la entidad contratante, es decir el Estado, asimismo este Régimen Especial no se halla dentro del Decreto Legislativo N° 276, ni del Decreto Legislativo N° 728, y que más bien se maneja por el Decreto Legislativo N° 1057, su reglamento y además de la Ley N° 29849, la cual entró en vigencia el 29 de junio 2008.

Características

Régimen especial: Toda vez que fue creado para reemplazar a los Servicios No Personales y solucionar el problema que estos ocasionaban por la vulneración de derechos fundamentales laborales, asimismo es especial porque no está dentro de los regímenes laborales generales como el Decreto Legislativo N° 276 (Público) y Decreto Legislativo N° 728 (privado), teniendo su propia norma el Decreto Legislativo N° 1057.

Uso exclusivo de las entidades públicas del Estado: Que, al ser un régimen especial como se señala líneas arriba, es exclusivamente para que se aplique a las Entidades estatales y no para empresas privadas.

Contrato a plazo determinado y renovable: se puede contratar con un tiempo máximo de un año fiscal, es decir en el contrato no debe figurar más de ese tiempo, sin embargo, este mismo contrato es renovable y se puede realizar las veces que sean necesarias.

- Jornada de trabajo: 48 horas a la semana, con 24 horas de descanso o como el contrato lo especifique.
- Vacaciones: 30 días, también son acumulables.
- Refrigerio: Tiempo prudente de refrigerio el cual no forma parte de la Jornada Laboral.
- Recepción de pago de aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad.
- Licencias y Permisos:
 - Por maternidad (pre – natal y post natal) paternidad (post natal)
 - Por enfermedad, fallecimiento del conyugue, hijos o hermanos
 - Por capacitación profesional debidamente comprobada y formalizada por la empresa
 - Permisos por lactancia
 - Seguro de salud – Essalud, obligatorio para todos los trabajadores
 - Régimen de pensiones, pudiendo elegir entre el sistema nacional de pensiones o el sistema privado de pensiones
 - Remuneración: no menor al sueldo mínimo
 - Derecho a sindicalización

Sin embargo, no tienen beneficios como la CTS, gratificaciones, ni seguridad o estabilidad laboral.

Elementos

Contrato laboral: Documento donde se asume un compromiso para realizar actividades bajo subordinación y remuneradas.

Raffino (2018) en su artículo indica que es un escrito formalizado dentro de las leyes, en el cual se realiza un pacto entre un contratante y el contratado, para realizar o prestar un servicio y a cambio recibirá una remuneración monetaria.

Entidad pública o administración pública: persona Jurídica que realiza el papel de contratante ante una relación de prestación de servicios.

Tirado (2011) en su artículo indica, son organismos que están bajo el poder del estado y que tienen competencia a nivel nacional.

Trabajador: persona natural que realiza el papel de contratado que se encuentra bajo condición de subordinación y que recibe una remuneración, asimismo esta persona natural puede ser independiente y no estar bajo subordinación de ninguna empresa pública o privada.

Bembibre (2010) señala en su sitio web que una persona que realiza alguna actividad remunerada, asimismo que es una situación de mucha importancia para el ser humano ya que se desarrolla como persona llegando a sentir satisfacción personal por su labor.

Derechos laborales

Concepto

Zavala (2018) escribió, que el derecho del trabajo o laboral son normas que regulan el trabajo del hombre y que además dan protección al mismo.

Porto y Merino (2009) escribieron, que es un campo del Derecho que se ocupa de reglamentar los vínculos que se originan por el trabajo de las personas, asimismo

que el derecho laboral da normas y obligaciones para que las partes que participan en un vínculo trabajo no se vean perjudicadas y se maneje de manera armónica.

De igual modo, que el derecho laboral comprende del trabajo que es la acción que realiza una persona con el fin de cambiar o modificar su entorno exterior para tener como producto bienes que mejoren su vida.

Bembibre (2010) indica que los derechos laborales son un grupo de reglas que organizan los distintos sistemas laborales que determinan al hombre, asimismo que el derecho laboral no es igual que otras ramas del derecho ya que este nace por los problemas legales de los empleados a partir del siglo XIX y XX.

Flores y Carbajal (2013) señalan que el derecho laboral es un grupo de leyes que protegen las relaciones laborales entre el empleador y el empleado, para tener como resultado la igualdad entre los elementos producción, capital y trabajo.

Características

Al igual que las otras ramas del Derecho, los derechos laborales cuentan con varias características como son las siguientes:

Sujetos: para que existan derechos laborales se necesita tener dos sujetos, los cuales uno de ellos ejerza subordinación sobre el otro, de este modo serian dos, el empleador y el empleado, cabe resaltar que el empleador puede ser una persona Jurídica o una persona natural.

Uriarte (2019) indica que el derecho laboral reconoce dos sujetos, los empleadores, ya sea una persona o una entidad pública o privada, y los empleados.

Autónoma: Uriarte (2019) señala que los derechos laborales son soberanos y libres, que tiene sus propias leyes y fundamentos.

Fuentes: Uriarte (2019) nos dice que los derechos laborales tienen sus propias normas que tiene como base lo que para cada país es correcto.

Naturaleza obligatoria e irrenunciable: Los derechos laborales se aplican para todos y no se pueden ignorar ya que nacen cuando empieza una relación laboral.

Uriarte (2019) muestra que los derechos laborales son obligatorios para todos, sin embargo, los sujetos que están dentro de esta relación laboral pueden pactar su forma de trabajo.

Actitud proteccionista: los derechos laborales son emitidos por el Estado y por organizaciones internacionales, dando como resultado que estos derechos protejan y velen a los sujetos que están dentro de una relación laboral.

Elementos

- Remuneración: Es el pago por el cual el empleado trabaja para una mejor calidad de vida.
- Subordinación: Poder que tiene el empleador sobre el empleado.
- Prestación de servicios: actividad que realiza una persona a favor de otra para recibir algo a cambio o de forma gratuita.

2.3. Teorías

En la presente investigación tenemos que tener en cuenta que hablamos sobre el Contrato Administrativo de Servicios el mismo que fue una unión entre un tipo de contrato civil, llamado "Servicios No Personales", el contrato administrativo y el derecho laboral.

En nuestro código civil de 1984, se reconoce la naturaleza libre del contrato privilegiando el carácter consensual y la autonomía de voluntad de las partes, tal y como lo señala el Artículo 1354- Libertad Contractual de nuestro Código Civil.

Asimismo, debido a las necesidades de las personas se desarrollaron teorías las cuales indicaban lo siguiente:

Teoría clásica

Macchi (1967) en su libro: "Contratos Administrativos" señala que esta teoría separa los contratos en dos, las que son regidas por el Derecho Privado y regidas por la Administración. En la actualidad si un contrato lo celebra la administración puede llegar a ser un contrato administrativo, siempre y cuando cumpla con la siguiente causa:

Cuando un contrato es celebrado por causas exorbitantes al Derecho Común, es decir fuera del derecho privado ya sea porque no es normal aplicarlas o porque son antijurídicas. Siendo que si la administración incluye en el contrato cláusulas en las que pueden ejecutar ciertas penalidades o puede ejercer mayor poder, este contrato se convierte en un contrato administrativo y no en un contrato de Derecho privado. Esto es lo que se aplicó para la creación del Régimen CAS, el cual el Estado impuso su propio Régimen convirtiéndolo en lo que hoy se conoce como un Régimen especial de contratación.

Asimismo, se aplica la siguiente teoría:

Teoría sobre los contratos públicos "El estado tiene una sola personalidad"

Osce (2010) en su libro: "Introducción a la contratación estatal" señala que esta teoría considera que el Estado tiene una sola personalidad la cual es pública, esta indica que el Estado decide a nivel de normas y principios a que contratos dominar, asimismo también tiene prerrogativas especiales donde establece una fórmula mixta o indica condiciones a modo o a plazo para ejercer privilegios. Siendo así que lo denomina Contrato de la Administración Pública, que como hemos visto esta teoría fue utilizada para la creación del Contrato Administrativo de Servicios que como se indico es un Régimen especial que deriva de las normas de la Administración Pública, los derechos laborales y los contratos no personales.

Ariño (2007) en su artículo “El enigma del contrato administrativo” señala que la administración es unilateral toda vez que ejerce poder y su autoridad, sin embargo, necesita contar con iniciativa para la provisión de bienes y servicios y es allí donde acude al contrato y crea o configura un contrato como el de empleo o contrato de servicios.

De lo expuesto, al ver que la administración tiene mayor poder se aplica la siguiente teoría:

Teoría contractualista

Esta teoría indica que primero es el individuo y luego la sociedad, es decir que no existen razones para que las prioridades del estado estén por encima de las prioridades de los ciudadanos, que el Estado como tal tiene que reconocer y proteger los derechos fundamentales de los ciudadanos.

Gonzalez (2012) en su artículo: “Perspectiva contractualista del concepto Estado Social de Derecho y su incidencia en el Estado colombiano” para la revista *Analecta política*, menciona tres filósofos de la época moderna, primero menciona a Hobbes, el cual indica que la sociedad nace del contrato entre individuos y que desde ese punto nace el Estado, también menciona a Locke, que considera lo mismo que Hobbes, pero que el objetivo del hombre es la defensa de las libertades individuales y que el Estado debe estar limitado a estos derechos, y por último menciona a Rousseau, el cual cree que se debe acordar sobre libertades individuales para salvaguardar estos.

Referente a las teorías de los derechos laborales, debo indicar que el punto de inicio al trabajo es en Roma, asimismo el derecho laboral surge como tal en Europa y evolucionó para que sea reconocido a nivel constitucional en los distintos Estados, así como también en el Perú, cabe resaltar que en el siglo XX ya nace las instituciones que protegen el derecho al trabajo, como es la Organización Internacional del Trabajo.

Boza (2014) señala en su artículo: “Surgimiento evolución y consolidación del Derecho del Trabajo” que la doctrina clásica del derecho laboral se ha caracterizado por tres fases, “la prohibición”, “la tolerancia”, “el reconocimiento”.

- La prohibición: En esta fase los protagonistas son los primeros sindicatos, que actuaban en defensa de los trabajadores, el Estado en ese momento actuaba de manera coercitiva con estas organizaciones sindicales, a pesar de ello los sindicatos permanecieron en su lucha por condiciones humanas en el trabajo.
- La tolerancia: en esta fase los estados ya eran más “tolerantes” con los sindicatos ya que la presión que se ejercía en ellos era demasiado notoria, asimismo se dieron informes hechos por sociólogos que mostraban la problemática laboral y lo que después fue usado para propuestas para regular el derecho laboral.
- El reconocimiento: en esta fase los estados empezaron con el reconocimiento de derechos laborales como la jornada mínima, el sueldo mínimo, seguridad y prevención de accidentes de trabajo y las mismas relaciones colectivas, asimismo se crearon autoridades Administrativas de trabajo para los desacuerdos entre los empleadores y los trabajadores.

Saavedra (2017) en su artículo: “Revalorando el derecho laboral” indica que durante el tiempo han existido distintas teorías del derecho laboral, como las siguientes:

El trabajo como hecho social: Esta corriente nace en Alemania y tiene como representante a Karl Marx, 1849, quien fue fundador de la Escuela Materialista, la cual afirmaba que el vínculo entre la mesocracia y la clase trabajadora era de naturaleza antagónica , de igual forma señalaba que la mayoría del sueldo del trabajador se la llevaba el empleador y esto generaba explotación, siendo esto motivo por el cual Marx resaltaba que se tenía que pasar de una sociedad capitalista a una socialista para que el obrero pueda ser reconocido en el sistema político. Igualmente, Emile Durkheim ,1912, afirmaba que los grupos profesionales eran el contrapeso para

los vínculos sociales, ya que incentivaban a una integración entre la sociedad y el estado para después dar como fruto normas laborales.

Teoría de la ajenidad

Esta teoría española busca diferenciar el contrato de trabajo con contratos civiles, utilizando el nombre ajenidad como ingrediente sustancial del vínculo laboral, ya que es entendida como la apropiación del trabajo del empleado por el empleador a cambio de una retribución, es decir como la “ajenidad en los frutos”.

Teoría de la hipo suficiencia

También conocida como “dependencia económica”, la cual es sufrida por el trabajador que necesita prestar servicios al empleador con una remuneración inferior a la que le corresponde.

Teoría relacionista

En esta teoría el profesor mexicano Mario de la Cueva señala que la importancia del derecho laboral es la realización personal del hombre y que este no debe estar sujeto a principios de contratos civiles, asimismo indica que el hecho de que el trabajador ingrese al centro de trabajo se forma el vínculo laboral y por ende la aplicación de del derecho laboral.

Teoría de la subordinación

Según esta teoría indica que para que exista el vínculo laboral entre el empleador y el trabajador debe existir “la subordinación” y toda vez que es un elemento definitorio del vínculo laboral y es una prueba importante para el mismo.

Teoría de la relación laboral

Esta nació por la necesidad de que el trabajo se separara del Derecho Civil, siendo esta también base para el derecho laboral, toda vez que, si esta era separada, podía proteger los derechos de los trabajadores con mucho más base o fundamentos legales.

Vallecilla (2018) en su artículo: “La relación Laboral y el contrato de trabajo” menciona que esta teoría permitió comprender el Trabajo como una posición objetiva, es decir como una acción autónoma o autosuficiente que configura efectos jurídicos por sí misma, como resultado se empezaron a aplicar diferentes principios y normas para garantizar el valor en la sociedad y en lo económico del trabajo, lo que permitía mayor protección de los intereses del trabajador por ser la parte más débil en la relación laboral.

De igual forma, el derecho laboral tiene los principales principios:

Principio de continuidad

Esta se da debido a que un trabajador que tiene años dentro de este Régimen CAS, se le sigue renovando contrato y sigue siendo un contrato de tiempo determinado a pesar de que por la cantidad de años ya debería ser un contrato indeterminado.

Zavala (2018) señala que la falta de este principio de continuidad en el CAS, hace que el vínculo laboral sea inestable, ya que en su artículo 5º del Reglamento del CAS menciona que este contrato debe ser por un determinado tiempo, no mayor a un año fiscal, y renovable, siendo evidente que siempre se renueva presumiéndose de esta manera que el contrato va continuar, sin embargo, este contrato sigue siendo determinado y no respeta el principio de continuidad.

Principio de primacía de la realidad

Zavala (2018) menciona que este principio es cuando no hay relación entre lo que ocurre en la realidad con lo que se estableció en el contrato, entre el empleador y el empleado, siendo que se debe tomar importancia a lo que pasa en la realidad ya que este principio está protegido en el artículo 22º de la Constitución Política del Perú, así como la irrenunciabilidad del mismo.

Principio de Irrenunciabilidad de los derechos laborales

Zavala (2018) señala que es el impedimento normativo que tiene un empleado para que de forma propia se quite beneficios que le son reconocidos de forma natural, este principio está suscrito en el artículo 26 de la Constitución Política del Perú.

Asimismo, señala que el Decreto Legislativo N° 1057 no tiene todos los derechos laborales a pesar de que estos derechos son irrenunciables, se denota la transgresión a este principio y la omisión de reconocer estos beneficios.

Huaman (2012) menciona que el principio de irrenunciabilidad se encuentra en la Carta Magna, en su artículo 26 inciso 2, confirmando que los empleados no pueden renunciar a sus derechos laborales así lo quieran. De igual modo este principio tiene carácter defensor del derecho laboral y sus normas.

Principio de igualdad de oportunidades sin discriminación

Zavala (2018) indica que el Estado no debe hacer diferencias sin motivos respecto a los vínculos laborales ni las normas que los legislan. A pesar de ello en el Régimen CAS existe una notable discriminación referente a la igualdad de los derechos laborales que tienen los trabajadores.

Carrasco (2014) señala que el Régimen CAS se contradice, haciendo evidente que vulnera el principio de igualdad de oportunidades, puesto que en su propia ley N° 1057 plantea como objetivo que este Régimen dará y garantizara igualdad de

oportunidades de igual forma, en su artículo 2º indica que la aplicación de esta ley es para todas las entidades públicas como algunas de actividad privada, sin embargo en su artículo 3º de forma contradictoria señala que el CAS no se encuentra dentro de ninguno de estos dos regímenes laborales y que es una modalidad especial, denotándose la falta de razonabilidad.

Luego de la exposición de las teorías sobre los contratos administrativos y los derechos laborales, cabe indicar que no existen teorías directas sobre el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, sin embargo, hay estudios que hablan sobre lo perjudicial que es este régimen laboral, lo que ayudara para que esta investigación tenga más importancia.

Empezare escribiendo sobre la creación del Régimen de CAS, cabe indicar que nuestro país tiene 15 regímenes laborales, 3 generales y 12 especiales, de los cuales dentro de los regímenes generales se encuentran el Decreto Legislativo N° 728 de actividad privada, el Decreto Legislativo N° 276 de actividad Pública y el Decreto que es materia de la presente investigación Decreto Legislativo N° 1057, este último fue emitido en el gobierno del desaparecido ex presidente Alan García Pérez, toda vez que en ese tiempo el Perú se encontraba en negociaciones para un acuerdo comercial o Tratado de libre Comercio con Estados Unidos, el mismo que en su preámbulo compromete al Perú a “Proteger Derechos Fundamentales en Materia Laboral”, asimismo, en su Artículo 17.2 literal e. señala “La eliminación de la discriminación con respecto al empleo y ocupación”, en ese sentido, en el Perú se había dado un contrato llamado de “Servicios No Personales” o SNP, el cual era una especie de Régimen Anormal, guiado por las normas del Código Civil y lo que fue las normas de Contrataciones y Adquisiciones del Estado (Decreto Supremo N° 083-2004-PCM, ya derogado) , este contrato SNP, iba en contra con lo que el tratado de libre comercio requería para ambos países.

Es por ello que el Estado, que en ese momento no contaba con el presupuesto suficiente para transferir a estos trabajadores; que eran cantidad considerable; y reconocerles todos los beneficios y derechos laborales que los otros Regímenes si daban, creando el Régimen CAS - Decreto Legislativo N° 1057 el 27 de junio de 2008 y su reglamento mediante decreto supremo n° 075-2008-pcm, a pesar de que este

régimen “ayudaba” para reconocer más derechos, no reconocía el despido arbitrario, además solo reconocía 15 días de vacaciones, no había derecho a huelga ni sindicalización, a razón de ello, en el año 2010 se emitió un pronunciamiento del Tribunal Constitucional expediente N° 00002-2010 donde reconocía a este régimen como constitucional, toda vez que 5,000 ciudadanos pidieron que se declare este Régimen como inconstitucional, dando como resultado que en el 2011 mediante Decreto Supremo N° 065-2011 se modificó el Decreto Legislativo N° 1057, declarando este régimen como especial por la forma de ingreso ya que este régimen necesita para ser válido de fundamentos objetivos convenientes y puntuales asimismo, en el año 2012 se emitió la Ley N° 29849 la cual establece la “eliminación” progresiva del Régimen CAS.

Cabe resaltar que el CAS es un régimen especial toda vez que es un tipo de contrato de la administración pública, privada del estado, y que presta servicios de manera no autónoma.

Asimismo, en nuestra Constitución Política del Perú, tenemos como derecho fundamental la NO DISCRIMINACION, empero este régimen no obedece a esto y marca una clara diferencia entre Regímenes, dado que en los regímenes generales (Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 276) reconocen beneficios Laborales como la Gratificación y la Compensación por tiempo de Servicios, sin embargo el Régimen CAS no reconoce estos beneficios labores haciendo mucho más clara la diferencia entre este régimen y los otros.

Es importante señalar que para que una persona natural pueda ingresar al Régimen CAS, tiene que postular y participar en todo el proceso de concurso público que al igual que los demás regímenes, son a base de exámenes de selección, sin embargo, cuando este trabajador ya es elegido en este régimen no tiene los mismos beneficios que tiene sus compañeros a los cuales se les asignó a estos regímenes.

2.4. Bases de definiciones jurídicas

Contrato

Acuerdo por propia voluntad que se da entre dos o más personas (naturales o jurídicas), de manera formal o verbal y en donde crean derechos y obligaciones entre ellos.

Según el diario La República (2019) existen 3 tipos de contratos:

- Indefinidos, que no tienen límite de tiempo y solo pueden ser extinguidos por falta grave, el trabajador disfruta de todos los beneficios laborales.
- Plazo fijo o determinado, que es por un lapso de tiempo establecido, para realizar cierta actividad o necesidad, este se subdivide en tres, temporal (se da por necesidad o inicio de alguna actividad como fechas importantes en el año) ocasional (se da por reemplazo por vacaciones u otros fines) accidental (se da para necesidades que no son seguidas pero que siempre ocurren, es decir servicios puntuales).
- Tiempo a parcial, el llamado contrato part time que no supera las 4 horas diarias pero este contrato no tiene todos los beneficios laborales y tienen que seguir ciertas reglas para que este sea válido.

Servicios personales

Es la actividad o labor que realiza una persona para otra y que una vez culminada o realizada genera una retribución de cualquier índole.

Según la RAE, es un servicio que se da entre un prestador y el beneficiario y que tiene configuración legal, que sirve para asistir las necesidades de otro.

Régimen especial

Son normas dadas por el Estado para ciertas áreas o campos y que solo son válidas para esas áreas, asimismo estos regímenes pueden tener un procedimiento para acceder a ellas.

Vínculo laboral

Es la relación que existe entre un empleado y un empleador, asimismo es una relación contractual y que tiene como finalidad realizar una actividad de índole laboral, de igual forma se da como subordinación toda vez que se el empleado se pone bajo el mando del empleador.

Principios laborales

Son premisas a favor de los trabajadores y que sirven para llenar vacíos que se puedan dar en las leyes o normas, estos nacen del sentido común y de la costumbre, son divididos en varios y ayudan a que no se les vulnere los derechos a los trabajadores.

Discriminación

Es el acto de tratar de forma diferente por cualquier motivo a alguien o algo, en este sentido es un comportamiento social donde la parte afectada se le vulnera su derecho a la igualdad y de ser tratado equitativamente por otras partes. Este comportamiento es aprendido por la misma sociedad, no se nace con él, se aprende del alrededor.

Derechos internaciones laborales

Son una rama del Derecho que se encarga de proteger a los trabajadores por medio de convenios que son respetados por los países que aceptan y que reconocen

estos derechos, asimismo estos sirven para mantener un control y salvaguardar a los trabajadores de cualquier tipo de abuso que podría sufrir a nivel laboral.

Línea de carrera

Es un proceso para ascender a un mejor puesto de trabajo y de esta forma poder obtener satisfacción personal y profesional, da como resultado un mejor desarrollo en los trabajadores y mayor provecho para las empresas o entidades que lo apliquen.

Constitución

Es un documento donde se encuentran los derechos de un País y en el cual las personas pueden guiarse y llevar cierto orden de lo legal y lo ilegal de cada País, también de los derechos y obligaciones que tienen como sujetos de derecho.

Demanda

Es la petición hecha en un proceso judicial para que se le reconozca algún derecho, asimismo es el un acto para iniciar un proceso ante un órgano judicial.

Derecho de huelga

Es un derecho que tiene todo trabajador para poder exigir sus derechos, dejando de realizar las labores normalmente asignadas y de una manera pacífica sin utilizar la fuerza.

Derecho de sindicación

Es un derecho que tienen los trabajadores a poder elegir a un representante para que este pueda reclamar sus derechos o las obligaciones que se les pueda dar.

Estabilidad laboral

Es el derecho que tiene todo trabajador a permanecer dentro de un trabajo una vez pasado el periodo de prueba que indica la Ley, asimismo es el derecho del trabajador a conservar el trabajo para la tranquilidad del mismo.

Clases:

De entrada: la cual da el empleador al trabajador al ingresar a un puesto de trabajo mediante de un contrato determinado.

De salida: es el que da la Ley a no ser despedido de manera injustificada y sin causa alguna.

Relaciones laborales

Son las que se implantan entre el trabajador y el empleador (ya sea persona jurídica o natural) y son guiadas por leyes o normas de cada país.

Porto y Gardey (2008) lo definen como la relación que se encuentra regulada por un contrato que genera derechos y obligaciones para ambas partes, estas pueden ser individuales, las que realiza un empleado apartado con su empleador de forma directa y las colectivas, que se establece por una representación de varios trabajadores, como son los sindicatos con la empresa.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Paradigma y enfoque

El presente trabajo de investigación sigue el modelo positivista que implica el uso de la ciencia para demostrar la controversia social planteada de igual forma hay que resaltar que existen otros paradigmas de investigación sin embargo se vinculan con otro tipo de estudio, en conclusión, se puede afirmar que el paradigma utilizado en el informe final es positivista de análisis de la ciencia social.

El presente trabajo de investigación se puede comprobar que es de enfoque cuantitativo que incluye cuantificar los resultados establecidos en el desempeño del instrumento utilizado en el mismo, el cual es la estadística y las matemáticas, con las cuales se tiene presente los porcentajes las hipótesis desarrolladas, asimismo debo indicar que hay dos tipos de hipótesis, la nula y la hipótesis alterna que es resultado de un determinado resultado. De igual forma puedo señalar que también existe el enfoque cualitativo en donde el instrumento de investigación es el sujeto o agente investigador, este enfoque busca comprender el problema social para tener como resultado planteamientos teóricos que ayuden a la solución del problema.

3.2. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es básico o puro, el cual tiene como objetivo aumentar el sustento del conocimiento científico, asimismo busca aumentar el entendimiento humano sobre fenómenos particulares y las problemáticas sociales.

3.3. Población y muestra

La población para investigar en este proyecto es el personal contratado bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios de los Centros Materno Infantil del distrito de Villa El Salvador.

El tipo de muestra son 50 trabajadores del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.

3.4. Hipótesis

Hipótesis general

Probablemente el régimen de contratación administrativa de servicios vulnera los derechos laborales en los Centros Materno Infantil del distrito de Villa El Salvador.

Probablemente el régimen de contratación administrativa de servicios no vulnera los derechos laborales en los Centros Materno Infantil del distrito de Villa El Salvador.

Hipótesis específica

Probablemente los contratos temporales vulneran los derechos fundamentales de trabajo.

Probablemente los contratos temporales no vulneran los derechos fundamentales de trabajo.

Probablemente de acuerdo al régimen especial sumado a la vulneración de la estabilidad laboral se pierden los beneficios sociales.

Probablemente de acuerdo al régimen especial sumado a la vulneración de la estabilidad laboral no se pierden los beneficios sociales.

3.5. Variable

Tipo de variable

Las variables son cuantitativas

Contrato Administrativo de Servicios: modalidad de contrato administrativo, que vincula a una entidad del estado y una persona natural para prestar servicios de manera no independiente, es de uso exclusivo del Estado.

Derechos laborales: conjunto de leyes para ordenar o disponer el vínculo que existe entre un empleador y un empleado, asimismo se utiliza para dar obligaciones y derechos a los mismos.

Tabla 1

Operalización de variables

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Contrato administrativo de servicios	Modalidad de contrato administrativo, que vincula a una entidad del estado y una persona natural para prestar servicios de manera no independiente, es de uso Exclusivo del Estado.	Temporal	<ul style="list-style-type: none"> - Transitorio - Inestable - determinado
		Régimen especial	<ul style="list-style-type: none"> - para un sector de la población - apartado - características propias
Derechos laborales	Conjunto de leyes para ordenar o disponer el vínculo que existe entre un empleador y un empleado, asimismo se utiliza para dar obligaciones y derechos a los mismos.	Derechos fundamentales	<ul style="list-style-type: none"> - universales - propio del ser humano - irrenunciables
		Vulneración de beneficios sociales	<ul style="list-style-type: none"> - bajo salario - discriminación - sin protección al trabajador

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Validación y confiabilidad del instrumento

Resultados de la investigación

La contrastación, equivale a probar la validez de la hipótesis con los datos de la realidad, los cuales fueron obtenidos mediante el instrumento de medición en el trabajo de campo.

Asimismo, para sustentar la presente tesis, en los resultados del cuestionario que se realizó y el cual se representa en 10 cuadros de resultados y que evidencian las opiniones del personal de salud de los Centros Materno Infantil de Villa El Salvador frente al Contrato Administrativo de Servicio.

Los resultados que se obtuvieron del cuestionario realizado, reflejan una tendencia en la muestra poblacional que describimos en el diseño de muestreo para poder dilucidar los objetivos planteados en la presente investigación.

Validación

La validación del instrumento para medir a la variable se dio por la aplicación de un cuestionario o encuesta, la cual reunió válidamente los datos recogidos en el trabajo de campo.

La validez de la misma se da por la recolección de los datos obtenidos en la tabla debidamente validada por el juicio de los expertos, de igual forma la interpretación de los resultados fueron analizados de manera cuantitativa, como se ve en las tablas a continuación.

3.2. Análisis de tablas y gráficos

Pregunta 1: ¿Sabía usted que el CAS es un contrato determinado o no permanente?

Tabla 2

Resultado con respecto a la pregunta 1

	Frecuencia	%
SI	6	12%
NO	44	88%
TOTAL	50	100%

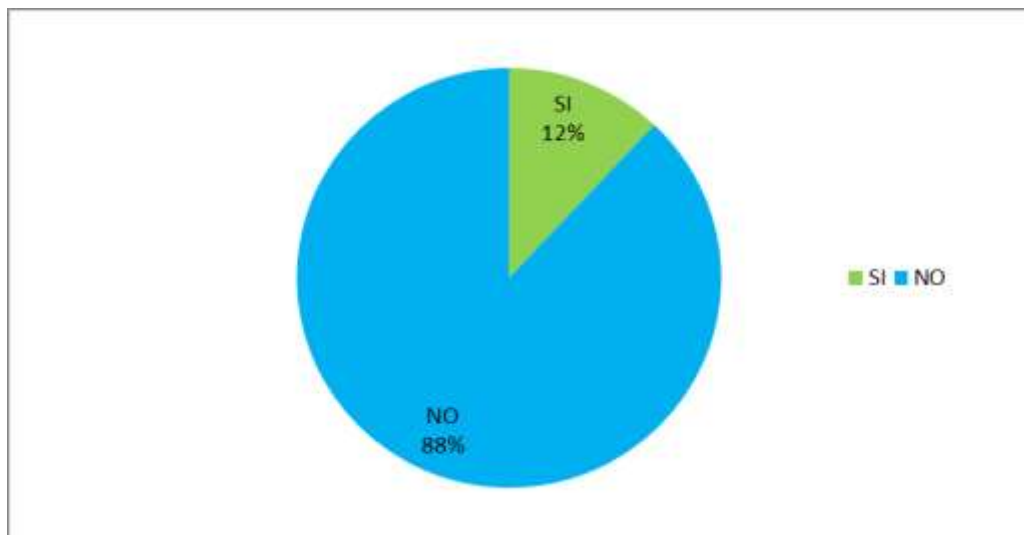


Figura 1. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 2.

Interpretación:

En esta figura, el 12% de los encuestados afirmaron que, si tenían conocimiento sobre el CAS en cuanto al manejo de un contrato por tiempo determinado, en tanto el 88% menciona no tener conocimiento de dicha información.

Pregunta 2: ¿Está de acuerdo que el Régimen CAS sea temporal?

Tabla 3

Resultado con respecto a la pregunta 2

	Frecuencia	%
SI	10	20%
NO	40	80%
TOTAL	50	100%

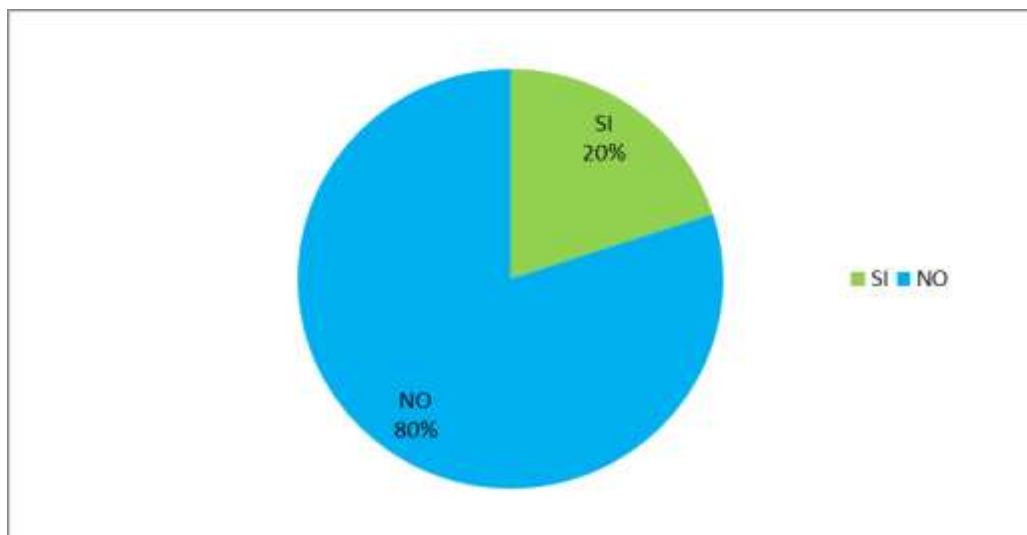


Figura 2. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 3.

Interpretación:

En esta figura, el 20% de los encuestados afirmaron que, si les parece ideal que se mantenga la forma temporal del Régimen CAS, en tanto el 80% brindó una respuesta negativa pues consideran que al ser temporal no les brinda los derechos laborales bajo este régimen.

Pregunta 3: ¿Cree usted que es justo que el CAS solo se aplique a una parte de los trabajadores de este centro materno infantil?

Tabla 4

Resultado con respecto a la pregunta 3

	Frecuencia	%
SI	7	14%
NO	43	86%
TOTAL	50	100%

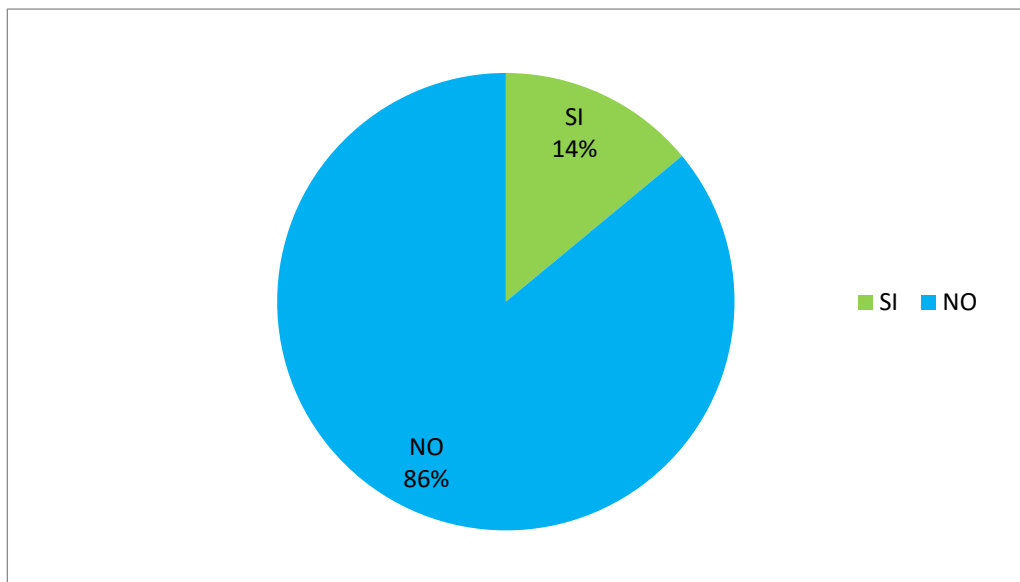


Figura 3. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 4.

Interpretación:

En esta figura, el 14 % de los encuestados afirmaron que, si les parece justo los contratos temporales, ya que así en caso el personal no cumpla con los requerimientos pueda ser retirado. En tanto el 86% manifestó que no les parece justo los contratos temporales, ya que no tiene una seguridad laboral, lo que causa gran preocupación en los trabajadores al tener un futuro incierto.

Pregunta 4: ¿Cree usted que el Régimen CAS vulnera sus derechos fundamentales, como la estabilidad o seguridad laboral?

Tabla 5

Resultado con respecto a la pregunta 4

	Frecuencia	%
SI	48	96%
NO	2	4%
TOTAL	50	100%

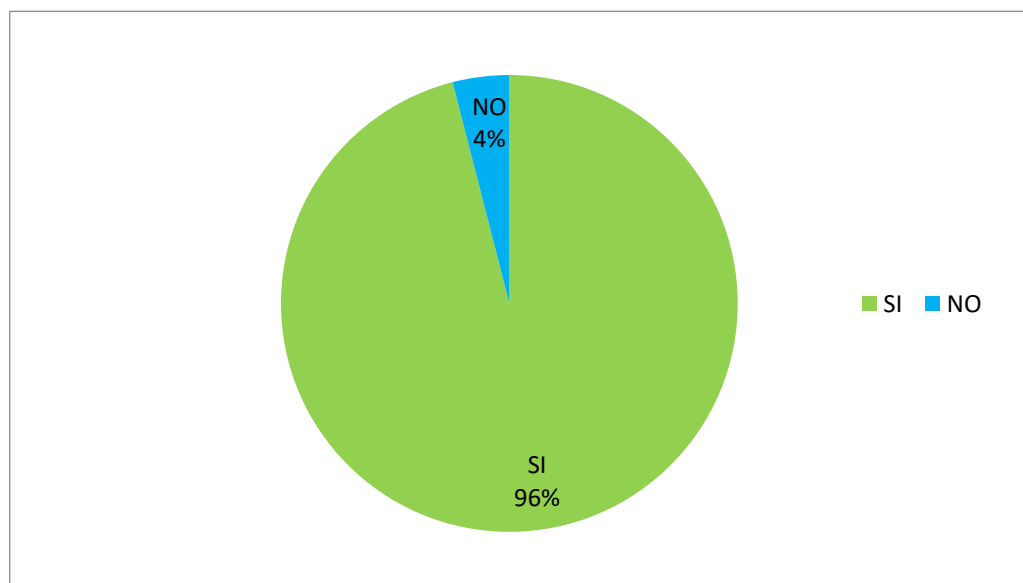


Figura 4. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 5.

Interpretación:

En esta figura, el 96 % de los encuestados afirmaron que, si consideran que vulneran sus derechos fundamentales, en especial lo que sería estabilidad o seguridad laboral, ya que es incierto para ellos la situación que llevan con el Régimen CAS en mención. En tanto el 4% manifestó que no les está vulnerando sus derechos.

Pregunta 5: ¿Se siente usted discriminado al no reconocerle todos sus beneficios sociales?

Tabla 6

Resultado con respecto a la pregunta 5

	Frecuencia	%
SI	48	96%
NO	2	4%
TOTAL	50	100%

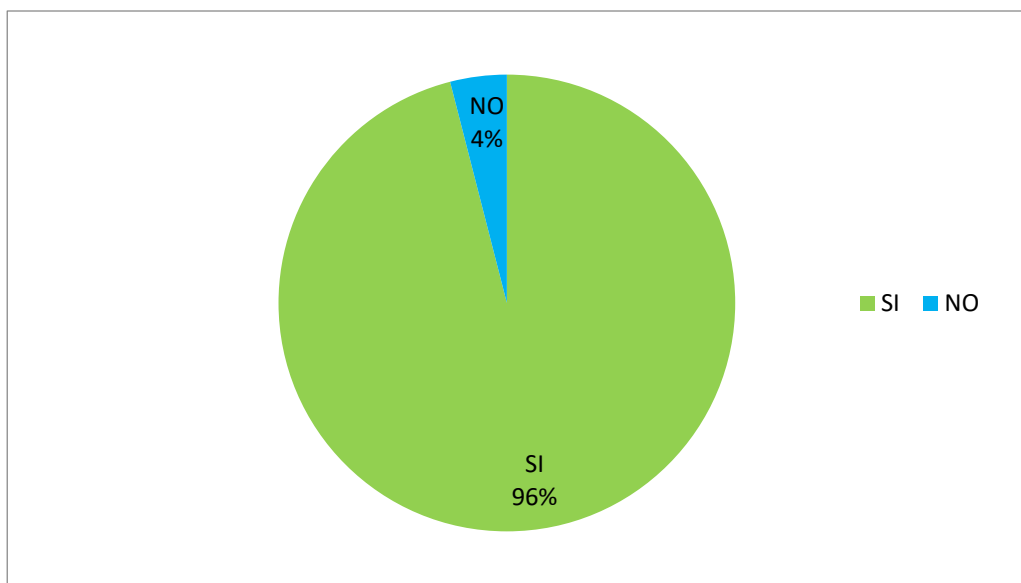


Figura 5. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 6.

Interpretación:

En esta figura, el 96 % de los encuestados afirmaron que, si se sienten discriminados, en especial por no contar con los beneficios sociales que debe tener un empleado, más si presta servicio a la salud. En tanto el 4% manifestó que no sentirse discriminado, pues justifico su respuesta en base a la situación de encontrar trabajo, y que es preferible tener al menos un trabajo remunerado a no tener nada.

Pregunta 6: ¿Cree usted que el CAS al ser un régimen laboral inestable, vulnera la posibilidad de acceder a los beneficios sociales como la CTS y Gratificación?

Tabla 7

Resultado con respecto a la pregunta 6

	Frecuencia	%
SI	46	92%
NO	4	8%
TOTAL	50	100%

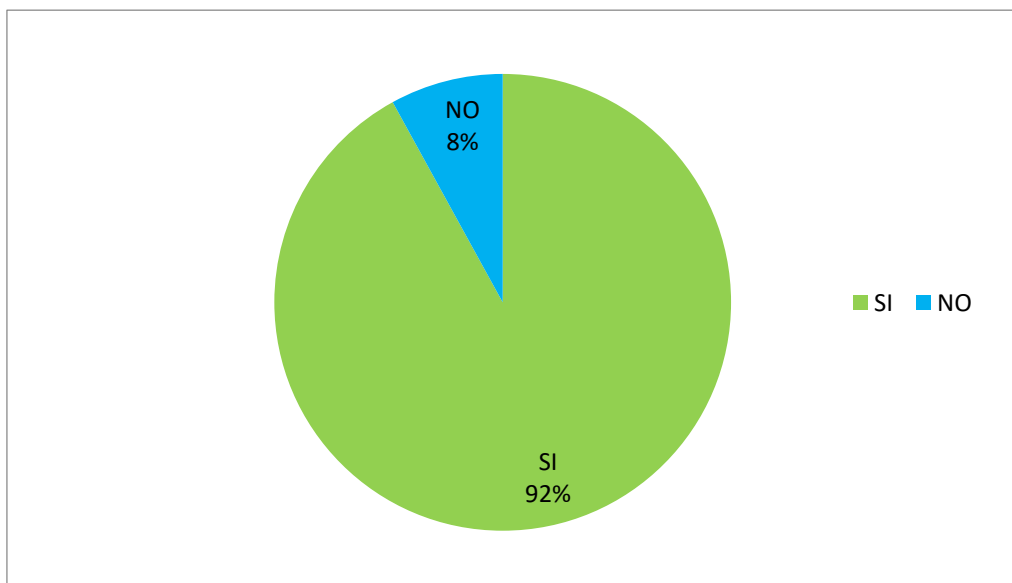


Figura 6. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 7.

Interpretación:

En esta figura, el 92 % de los encuestados afirmaron que si se sienten que si se vulnera los derechos al no percibir CTS y gratificaciones. En tanto el 8% manifestó que no sentirse vulnerado, ya que consideran que al menos reciben una remuneración y cuentan con un empleo.

Pregunta 7: ¿Considera usted que tiene protección laboral?

Tabla 8

Resultado con respecto a la pregunta 7

	Frecuencia	%
SI	0	0%
NO	50	100%
TOTAL	50	100%

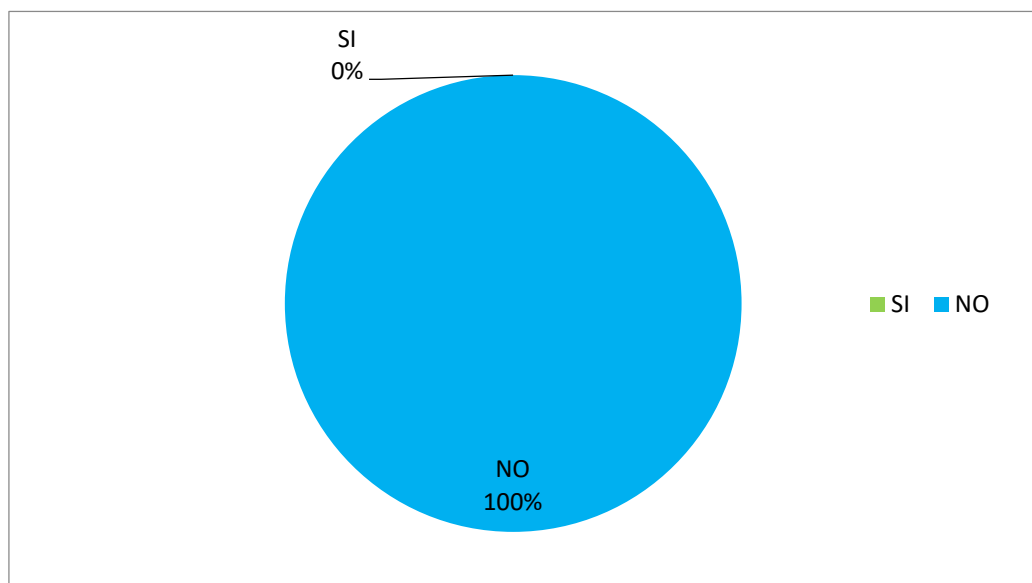


Figura 7. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 8.

Interpretación:

En esta figura, el 100% de los encuestados manifestaron no sentirse protegidos laboralmente. Ya que tienen muy presente que el ambiente laboral es incierto.

Pregunta 8: ¿Si no le reconocen todos los beneficios sociales, cree usted que le respetan los derechos fundamentales?

Tabla 9

Resultado con respecto a la pregunta 8

	Frecuencia	%
SI	4	8%
NO	46	92%
TOTAL	50	100%

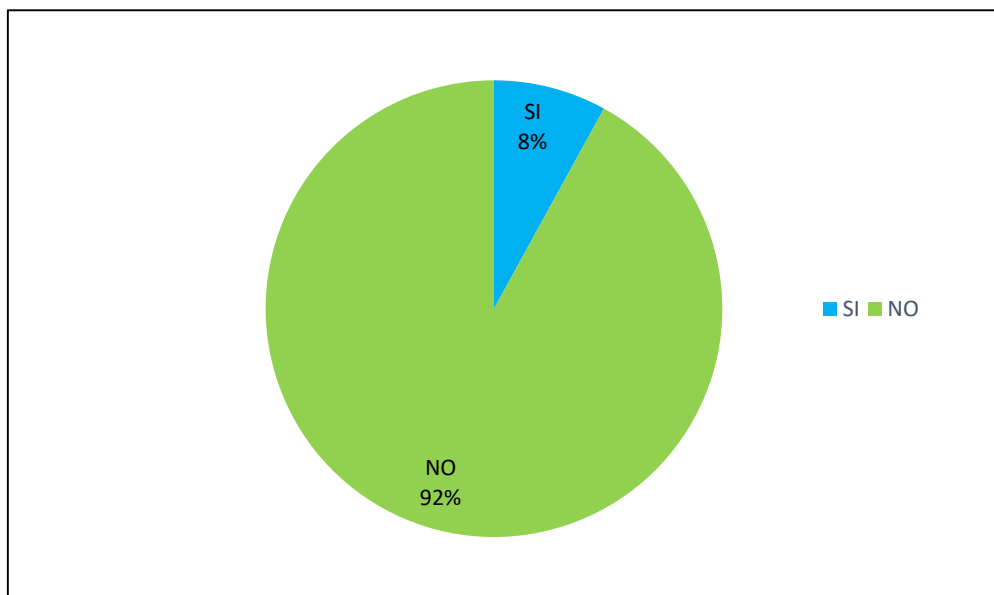


Figura 8. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 9.

Interpretación:

En esta figura, el 8% de los encuestados manifestaron que si consideran respetan sus derechos fundamentales en su centro de labor. Sin embargo, la otra parte de la población encuesta refleja negativamente con el 92% que no respetan sus derechos fundamentales donde se desempeñan.

Pregunta 9: ¿Cree usted que para el 2021 se le traslade a otro régimen laboral donde se le reconozca todos los beneficios laborales?

Tabla 10

Resultado con respecto a la pregunta 9

	Frecuencia	%
SI	22	44%
NO	28	56%
TOTAL	50	100%

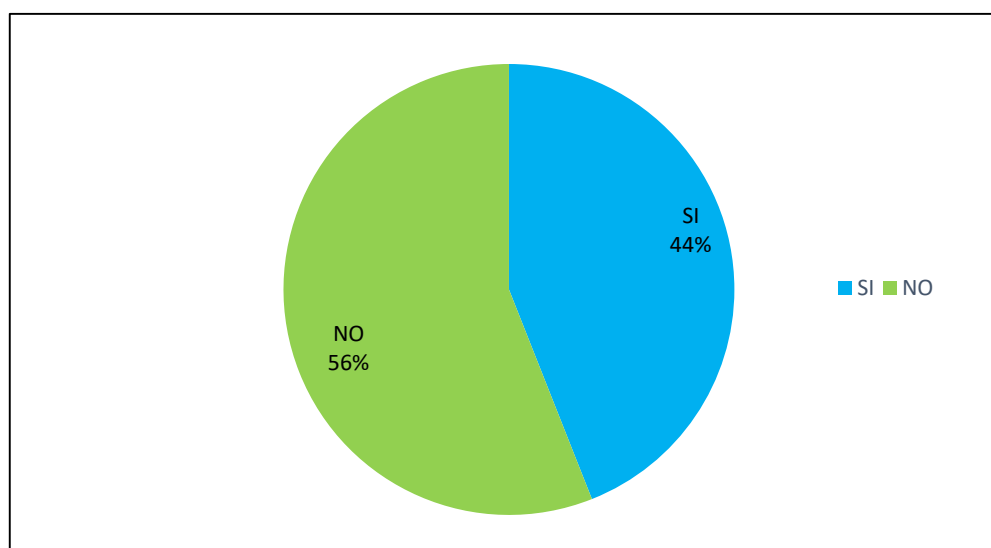


Figura 9. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 10.

Interpretación:

En esta figura, el 44% de los encuestados afirmaron que si consideran piensan que pueden ser trasladados a otro régimen, ya que han hablado con algunos de sus superiores y le han manifestado que se daría por su desempeño, otros mencionaron por tener contactos o conocidos. Sin embargo, la otra parte de la población encuesta refleja negativamente con el 56% aduciendo que les parecería imposible que los trasladen a otro régimen, dada la situación por la que atraviesa el país.

Pregunta 10: ¿Se siente conforme permaneciendo dentro del Régimen CAS?

Tabla 11

Resultado con respecto a la pregunta 10

	Frecuencia	%
SI	3	6%
NO	47	94%
TOTAL	50	100%

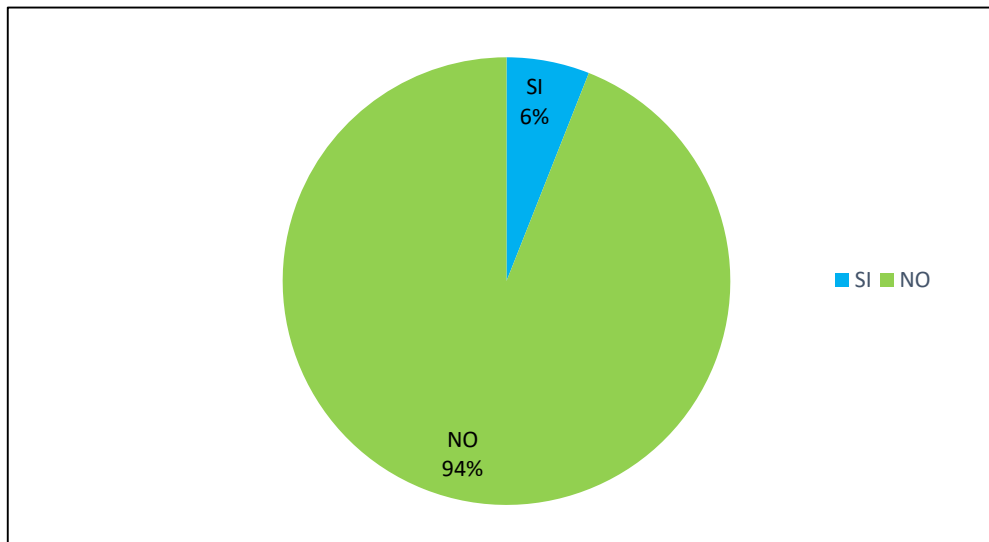


Figura 10. Resultados en porcentaje con relación a la tabla 11.

Interpretación:

En esta figura, el 6% de los encuestados afirmaron que si se sienten conformes con el régimen CAS al cual pertenecen actualmente. Sin embargo, la otra parte de la población encuesta refleja negativamente con el 94% aduciendo no sentirse conformes con el régimen CAS, ya que consideran que tiene muchas limitaciones en beneficios laborales entre otro.

CAPÍTULO V
DISCUSIÓN, CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

De los resultados obtenidos por las encuestas realizadas a todo el personal de los Centros Materno Infantil de Villa El Salvador; médicos, técnicos, auxiliares, personal administrativo, choferes y de limpieza; se obtuvo lo siguiente:

De la tabla 4, se observa que el 86% de los encuestados consideran que no es justo que solo a una parte del personal se les aplique el régimen de CAS y que estos puedan ser retirados en cualquier momento provocando en ellos angustia de un futuro incierto toda vez que no tienen las mismas oportunidades que se encuentran en las que se encuentran sus otros compañeros, en ese sentido esto coincide con la hipótesis general afirmativa la cual señala que probablemente el régimen de CAS vulnera los derechos laborales en los Centros Materno Infantil de Villa El Salvador, toda vez que vulnera el principio de igualdad de Oportunidades sin discriminación; mencionado en el presente trabajo; que señala que el Estado no debe hacer diferencias respecto a los vínculos laborales, asimismo el 14% de los encuestados señalo que si les parece justo este contrato temporal ya que así en caso de personal que no cumpla con los requerimientos puede ser retirado, lo que coincide con la primera hipótesis específica nula, que indica que probablemente los contratos temporales no vulneran los derechos fundamentales de trabajo.

De la tabla 5, se observa que el 96% de los encuestados manifestó que el CAS vulnera sus derechos fundamentales como la estabilidad laboral o seguridad laboral, lo que coincide con la hipótesis general afirmativa que indica que probablemente el régimen CAS vulnera los derechos laborales en los Centros Materno Infantil de Villa El Salvador, asimismo coincide con la primera hipótesis específica afirmativa que indica que probablemente los contratos temporales vulneran los derechos fundamentales de trabajo, de igual forma el 4% de los encuestados manifestó que no se les está vulnerando su derecho fundamental de estabilidad laboral o seguridad laboral, lo que coincide con la hipótesis general nula que indica que probablemente el régimen del CAS no vulnera los derechos laborales de los Centros Materno Infantil de Villa El Salvador, y también con la primera hipótesis

especifica nula que señala que probablemente los contratos temporales no vulneran los derechos fundamentales de trabajo.

De la tabla 6, se observa que el 96% de los encuestados se sienten discriminados ya que no cuentan con todos los beneficios sociales, lo que coincide con la hipótesis general afirmativa la cual señala que probablemente el régimen CAS vulnera los derechos laborales en los Centros Materno Infantil de Villa El Salvador, asimismo esto denota que se está vulnerando el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales; que he mencionado líneas arriba; el cual está amparado por nuestra Constitución Política del Perú en su artículo 22, de igual forma el principio de igualdad de oportunidades, toda vez que se está haciendo una clara diferencia en los pagos que reciben los trabajadores bajo el régimen CAS con sus compañeros que se encuentran en otros regímenes, asimismo, el 4% restante no se siente discriminado ya que considera que al menos tiene trabajo coincidiendo con la hipótesis general nula, la cual indica que probablemente el régimen CAS no vulnera los derechos laborales, sin embargo hay que tener en cuenta que esto demuestra lo mencionado en la teoría de la Hipo suficiencia; mencionado líneas arriba; que señala que el empleador; en este caso el Estado; aprovecha de la necesidad para darle menos de lo que le corresponde.

De la tabla 7, se observa que el 92% de los encuestados sienten que se vulnera su derecho al no percibir CTS ni gratificación, lo que coincide con la hipótesis general afirmativa que señala que probablemente el régimen de CAS vulnera los derechos laborales en los Centros Materno Infantil de Villa El Salvador, asimismo coincide con la segunda hipótesis específica afirmativa que indica que de acuerdo al régimen especial sumado a la vulneración de la estabilidad laboral se pierden los beneficios sociales, como lo son claramente la CTS y la gratificación, lo que vulnera el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación, y que indica que el Estado no debe hacer diferencias respecto a los vínculos laborales, de igual forma el 8% de los encuestados señala que sienten que se les vulnera el Derecho a recibir CTS ni Gratificación ya que al menos reciben remuneración, lo que coincide con la hipótesis general nula que indica que probablemente el régimen de CAS no vulnera los derechos laborales en los Centros Materno Infantil de Villa El Salvador.

5.2. Conclusiones

Primera: Desde que comencé con la presente investigación he observado cómo es que desde que entró en vigencia el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, los derechos laborales de los trabajadores se han visto vulnerados pues la gran mayoría de ellos tienen muchos años bajo este Régimen lo que por Principio de la Primacía de la Realidad, ya deberían estar reconocidos como trabajadores indeterminados y no renovándoseles contrato cada mes o cada año; que es lo que sucede en la mayoría de casos; de esta forma también se observa como las autoridades desde antes de la nacimiento del CAS han creado normas para su propio interés sin pensar en el trabajador, que es el más vulnerable en esta situación.

Segundo: Es importante señalar que nuestro sistema laboral tiene 15 regímenes laborales los cual a mi apreciación es desordenado, toda vez que en una entidad pueden estar trabajadores de un Régimen u otro, denotándose la clara diferenciación que se da, asimismo, estos trabajadores son desprotegidos completamente pues no les brinda seguridad laboral, siendo que al igual muchos de estos realizan las mismas labores pero que sin embargo al encontrarse en el Régimen CAS no se les paga igual y no se les reconoce todos los beneficios sociales que en otros si se da , porque recordemos que los CAS también entran por concurso público y sin embargo no son tratados ;a nivel de régimen; de la misma manera que los demás.

Tercero: Asimismo, referente a la hipótesis planteada puedo concluir que coincide con la afirmativa, la cual concluye que probablemente el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios vulnera los derechos laborales en los Centros Materno Infantil de Villa El Salvador pues, estos trabajadores tienen laborando años con la promesa de que en algún momento serán nombrados y se les brindara seguridad laboral, en ese sentido se tiene presente que este Régimen también vulnera el artículo 24 de nuestra Constitución Política del Perú que claramente señala que “el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia el bienestar material y espiritual”, el mismo que como se denota no se cumple de ninguna manera.

5.3. Recomendaciones

Primera: Que, al observar la realidad de las entidades del Estado y para ser más precisa de los Centros Materno Infantil de Villa El Salvador, el cual es materia de estudio, debo señalar que el Estado no le da la importancia a sus trabajadores, siendo que invierten muy poco en un correcto manejo o implementación de un régimen laboral que sea igual para todos, es por ello que al tener en estos Centros, los tres Regímenes laborales, el que más conviene a sus trabajadores es el del Decreto Legislativo N° 728, ya que es mucho más completo y da seguridad y estabilidad laboral, convirtiendo al trabajador en uno indeterminado, asimismo no hay que negar que el Decreto Legislativo N° 276 también asegura al trabajador sin embargo este régimen No recibe Gratificación sino Aguinaldo que no es un sueldo completo como lo sería en el caso de la gratificación, sino solo un bono que otorga el Estado, asimismo la CTS también varía depende de cuantos años haya trabajado, por ejemplo para los trabajadores que estuvieron menos de 20 años, solo se calcula con la mitad de su sueldo y una remuneración principal para los que tienen más de 20 años, siendo esto uno de los motivo por el cual recomendaría que los trasladaran al Régimen de la Actividad Privada N° 728.

Segundo: Asimismo, se recomienda que el Régimen de CAS, tenga un tiempo limitado de 2 años para poder mantener a los trabajadores en él y que una vez pasado ese tiempo estos trabajadores se conviertan en indeterminados, toda vez que siendo realista en la importancia que le dan a los trabajadores para que sean trasladados al Decreto Legislativo N° 728, pasara un tiempo hasta que esto pueda ser una realidad, y como se mencionó líneas arriba el Estado está esperando que se les haga demandas para que recién hagan caso a las solicitudes de sus propios trabajadores, es por ello que siendo este un “contrato temporal” debería ser tratado de la misma manera que los demás contratos temporales del Decreto Legislativo N° 728 para no hacer distinción de ellos ni discriminación.

Tercero: Que, al momento de aplicarse el traslado de los trabajadores de Régimen de CAS al Decreto Legislativo N° 728, estos sean tratados por igual y no se traspase primero a los profesionales de la salud y luego a los de administración, auxiliares,

choferes o personal de limpieza, pues esto también sería un acto de discriminación, toda vez que esto se ha visto en otras entidades, volviendo a lo mismo.

REFERENCIAS

Acuña, J. (2018). *Convencionalización de la Contratación Administrativa de Servicios* (Tesis de maestría). Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12747/ACU%c3%91A_GONZALES_JESUS_DUFF1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Administración web. (29 de octubre de 2018). Conoces cuantos tipos de contratos hay en el Perú. *La República*. Recuperado de <https://larepublica.pe/economia/889715-conoces-cuantos-tipos-de-contrato-laboral-hay-en-el-peru/>.

Alama, L. (2017). *Los derechos Laborales y su relación con el desempeño de los trabajadores del grupo TRC.- Trujillo 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11566>

Alegre, J. (2017). *Tratamiento del Contrato Administrativo de Servicios en el Perú como Acto Jurídico* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/1776/T033_31605442_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Almario, M. (junio de 2016). Estabilidad y Garantías de los Derechos Laborales de los funcionarios y empleados del sector judicial en Colombia. *Revista especializada en Política Novum Jus*, 10(1), 93-112. Recuperado de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/16403/1/Estabilidad%20y%20garant%c3%adas%20de%20los%20derechos%20laborales%20de%20los%20funcionarios%20y%20empleados%20del%20sector%20judicial%20en%20Colombia.pdf>

Andrade, M. (2017). *Retroceso en materias laborales en el Ecuador: Caso docentes rurales a partir del 2008* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5716/1/T2354-MDE-Andrade-Retroceso.pdf>

- Ariño, G. (2007). El enigma del contrato administrativo. *Revista de Administración Pública*, (117), 79-102. Recuperado de <https://recyt.fecyt.es/index.php/RAP/article/view/47832>
- Boza, G. (2014). Surgimiento, evaluación y consolidación del derecho del trabajo emergente. *Revista de derecho THEMIS*, 65, 13-26. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5078193.pdf>
- Carbonell, E. (2011). *Contrato Administrativo de Servicios*. Recuperado de https://www.academia.edu/36925070/CONTRATO_ADMINISTRATIVO_DE_SERVICIOS
- Carrasco, R. (2014). *Sentencia del Tribunal Constitucional*. Recuperado de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/00710-2014-AA.pdf>
- Centro de Desarrollo para la Educación Media INACAP (2016-2017). *Legislación Laboral*. Recuperado de http://accioneduca.org/admin/archivos/clases/material/contrato-de-trabajo_1563905899.pdf
- Céspedes, M. (2019). *La vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios –CAS en la Corte Superior de Lima Norte – 2017* (Tesis doctoral). recuperado de <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3137/CESPEDES%20CAMACHO%20MARIA%20MAGDALENA%20%20DOCTOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Collantes, Y. (2016). *El Contrato Administrativo de Servicios y su Relación con la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del programa presupuestal logros de aprendizaje- Tacna 2015* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/2722/1190_2017_collantes_berrios_y_fcje_derecho_ciencias_politicas.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Contreras, R. (2017) *El Régimen laboral CAS y desempeño del personal del Hospital Chancay y Servicios Básicos de Salud, 2016* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23490>

Cortes, M. (diciembre de 2018). El Principio de la Primacía de la Realidad como Garante de los Derechos Laborales de los trabajadores oficiales vinculados mediante contratos de prestación de servicios. *Revista Unilibre Verba Iuris*, 13(40). 111-127. Recuperado de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/verbaiuris/article/view/1571/1159>

Couña, A. (20 de agosto de 2019). *La duración del Contrato de trabajo: límites temporales Cuestiones Laborales*. España: Cuestiones Laborales. Recuperado de <https://www.cuestioneslaborales.es/limites-temporales-a-la-contratacion-en-espana/>

ESERP. (28 de septiembre de 2020). *Tipos de contratos laborales en España*. Recuperado de <https://es.eserp.com/articulos/los-diferentes-tipos-contratos-laborales-espana/>

Falcón, C. Mendezcalo, V., López, M., Beltrán, M., (2016). Análisis de los Derechos Laborales para las madres trabajadoras, desde el género y derechos humanos. *Revista electrónica Ciencia Jurídica y Política*, 4(2), 89-115. Recuperado de <https://portalderevistas.upoli.edu.ni/index.php/5revcienciasjuridicasypoliticas/article/view/36>

Gonzales, R. (18 de abril del 2012). Perspectiva Contractualista del concepto Estado de Derecho y su incidencia en el Estado Colombiano. *Analecta polit*, 2(3), 181-200. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5206425.pdf>

Gordillo, A. (6 de mayo de 2015). *Los Contratos Administrativos. Tomo 11*. Recuperado de https://www.gordillo.com/pdf_tomo11/secc6/ca1.pdf.

Huamán, L. (2012). *CAS. El contrato administrativo- laboral especial de servicios*. Lima, Perú: Editorial Grijley.

La República. (30 de octubre de 2019). ¿Conoces cuántos tipos de contrato laboral hay en el Perú? *La República*. Recuperado de <https://larepublica.pe/economia/889715-conoces-cuantos-tipos-de-contrato-laboral-hay-en-el-peru/>

LegalGroup Panamá. (15 de abril de 2016). *Contratos de Trabajo*. Recuperado de <http://www.panamalegalgroup.com/es/2016/04/15/contratos-de-trabajo-en-panama/>

Mejía, I., Flores, D. y Rodríguez, J. (24 de agosto de 2017). Derechos Laborales de mujeres en Institutos de educación secundaria de Siuna, Costa Caribe Norte de Nicaragua. *Revista electrónica Universitaria del Caribe*, 18(1), 50-57. Recuperado de <https://www.camjol.info/index.php/RUC/article/view/4806>

Ministerio de Educación- MINEDU. (17 de mayo de 2017). *¿Qué es un contrato administrativo de servicios CAS?* Perú: Gob.pe. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/politicas/modernizacion/preguntas-cas.php>

Najarro, P. (2018). *El Régimen CAS y su aplicación en las modalidades de contratación del Poder Judicial de Lima Norte 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34654>

Osce. (2010). *Introducción a la contratación estatal*. Recuperado de [http://www.osce.gob.pe/consucode/userfiles/image/cap1_m1\(2\).pdf](http://www.osce.gob.pe/consucode/userfiles/image/cap1_m1(2).pdf)

Organización Internacional del Trabajo OIT. (17 de junio de 2011). *Perfil de Derecho laboral nacional: Italia*. Recuperado de https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law/profiles/WCMS_159153/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo OIT. (15 de febrero de 2020). *Contratos de Trabajo*. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=28690.

Patlan, J. (2016). Derechos Laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Revista Ciencia Ergo Sum*, 23(2), 121-133. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/104/10446094004.pdf>

Paucar, H. (2018). *La Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del sector público-2018* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32017>

Porto, J. y Gardey, A. (2008). *Definición de eficiencia*. Recuperado de <https://definicion.de/idea/>

Príncipe, C. (2017). *La contratación Administrativa de Servicios (CAS) en la calidad de atención de los trabajadores de la SUTRAN sede Central, 2017* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15868>

Quispe, L. (2017). *Control gubernamental y contrato administrativo de servicios en el gobierno regional de Ancash- 2017* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9067>.

Raffino, E. (9 de julio de 2020). *Concepto de “Contrato de Trabajo. Concepto de contrato de trabajo*. Recuperado de <https://concepto.de/contrato-de-trabajo/>

Rayme, C. (2017). *La discriminación Laboral en el Régimen de Contratación Administrativa de servicios (CAS), en la dirección Regional de Salud de Coronel Portillo – periodo 2016* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/4599/PMGP00033R28.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Rivera, J. (2019). *La estabilidad laboral en el Contrato Administrativo de Servicios* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1605/DER-RIV-COT-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Saavedra, R. (2017). Revalorando el derecho laboral. *Cátedra Villarreal*, 4(2), 2311-2212. Recuperado de <http://revistas.unfv.edu.pe/index.php/RCV/article/view/70/73>
- Salazar, R. (5 de septiembre de 2011). *Introducción a la contratación estatal*. OSCE. Recuperado de [http://www.osce.gob.pe/consucode/userfiles/image/cap1_m1\(2\).pdf](http://www.osce.gob.pe/consucode/userfiles/image/cap1_m1(2).pdf).
- Saucedo, L. (2017). *La Contratación Administrativa de Servicios y los Derechos Laborales en Perú* (Tesis de pregrado) recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15329>
- Silva, M. (2017). *Discriminación en Derechos Laborales del Régimen Público y Privado en los trabajadores de Essalud a partir de 2005* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/7536/BC-1548%20SILVA%20CUBAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vallecilla, L. (2018). La relación Laboral y el contrato de trabajo. *Revista colección JUS Laboral*, (8), 27-69. Recuperado de https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23054/1/derecho-laboral-en-colombia_Cap02.pdf
- Vargas, A. (2017). *Los derechos Laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos, limitados en la Contratación Administrativa de Servicios – CAS* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23424>

Zavala, J. (2018). ¿La regla de derecho debe prevalecer sobre el principio jurídico laboral? Análisis del contrato Administrativo de Servicios. *VOX JURIS*, 36(2), 171-201. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6523161.pdf>

ANEXOS

Anexo 1

Cuestionario

1. ¿Sabía usted que el CAS es un contrato determinado o no permanente?
2. ¿Está de acuerdo que el Régimen CAS sea temporal?
3. ¿Cree usted que es justo que el CAS solo se aplique a una parte de los trabajadores de este centro materno infantil?
4. ¿Cree usted que el Régimen CAS vulnera sus derechos fundamentales, como la estabilidad o seguridad laboral?
5. ¿Se siente usted discriminado al no reconocerle todos sus beneficios sociales?
6. ¿Cree usted que el CAS al ser un régimen laboral inestable, vulnera la posibilidad de acceder a los beneficios sociales como la CTS y Gratificación?
7. ¿Considera usted que tiene protección laboral?
8. ¿Sino le reconocen todos los beneficios sociales, cree usted que le respetan los derechos fundamentales?
9. ¿Cree usted que para el 2021 se le traslade a otro régimen laboral donde se le reconozca todos los beneficios laborales?
10. ¿Se siente conforme permaneciendo dentro del régimen CAS?

Anexo 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE:

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
"EL REGIMEN DE CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS Y LOS DERECHOS LABORALES EN LOS CENTROS MATERNO INFANTIL DE VILLA EL SALVADOR 2019-2020"						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODO
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Contrato administrativo de servicios	Temporal	<ul style="list-style-type: none"> - Transitorio - Inestable - determinado 	Enfoque: Cuantitativo Método: Hipotético deductivo
¿En qué medida el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios vulnera los Derechos Laborales en los Centros Materno Infantil del distrito de Villa El Salvador 2019-2020?	Determinar en qué medida el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios vulnera los Derechos Laborales en los Centros Materno Infantil del distrito de Villa El Salvador 2018-2019.	<ul style="list-style-type: none"> - Probablemente el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios vulnera los Derechos Laborales en los Centros Materno Infantil del distrito de Villa El Salvador. - Probablemente el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios no vulnera los Derechos Laborales en los centros Materno Infantil del distrito de Villa El Salvador 				

					<ul style="list-style-type: none"> - para un sector de la población - apartado - características propias 	<p>Diseño: No experimental transversal</p> <p>Nivel o alcance: explicativo</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específica				Tipo: aplicada o pura
<ul style="list-style-type: none"> - ¿En qué medida los contratos temporales vulneran los derechos fundamentales de trabajo? - ¿En qué circunstancias de acuerdo al régimen especial 	<ul style="list-style-type: none"> - Determinar en qué medida los contratos temporales vulneran los derechos fundamentales de trabajo - Determinar en qué circunstancias de acuerdo al régimen 	<ul style="list-style-type: none"> - Probablemente los contratos temporales vulneran los derechos fundamentales de trabajo - Probablemente los contratos temporales no vulneran los derechos fundamentales de trabajo - Probablemente de acuerdo al Régimen especial sumado a la vulneración de la estabilidad laboral se 	Derechos laborales	Derechos fundamentales	<ul style="list-style-type: none"> - universales - propio del ser humano - irrenunciables 	<p>Instrumento de medición: Cuestionario</p>

<p>sumado a la vulneración de la estabilidad laboral se pierden los beneficios sociales?</p>	<p>especial sumado a la vulneración de la estabilidad laboral se pierden los beneficios sociales.</p>	<p>pierden los beneficios sociales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Probablemente de acuerdo al Régimen especial sumado a la vulneración de la estabilidad laboral no se pierden los beneficios sociales 		<p>Vulneración de beneficios sociales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - bajo salario - discriminación - sin protección al trabajador 	
--	---	--	--	--	--	--