



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

TESIS

**EL SERVIDOR PUBLICO CONTRATADO BAJO EL
REGIMEN DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE
SERVICIOS Y SU PROTECCION CONTRA EL DESPIDO
ARBITRARIO, MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE -2022**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

ABOGADO

AUTOR

CHRISTIAN ORLANDO CHAVEZ VILAFRANCA

ORCID: 0000-0002-4604-5074

ASESOR

MGTR. MARCIAL ASPAJO GUERRA

ORCID: 0000-0001-6241-221X

LIMA, PERÚ, JULIO DE 2023

TESIS

INFORME DE ORIGINALIDAD

6%

INDICE DE SIMILITUD

6%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	1%
4	tc.gob.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	inba.info Fuente de Internet	<1%
7	www.elsevier.es Fuente de Internet	<1%
8	ddd.uab.cat Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	

Agradecimiento

En primer lugar, quiero agradecer a Dios y a todos mis seres queridos que se encuentran gozando del descanso eterno y que desde el cielo siempre velan por mí, a mis amados padres por tenerlos a mi lado, siendo ellos mi gran ejemplo de superación y motivación para conseguir mis metas y nunca abandonarlas a pesar de las adversidades, a mi esposa y mi amado hijo por su paciencia y su comprensión de tantos días de ausencia, a todos mi asesor y profesores por su paciencia, dedicación y perseverancia para lograr impartir todos sus conocimientos y experiencias que nos servirán de guía para afrontar los retos en nuestra vida profesional, a mis compañeros con quienes compartí bueno y malos momentos y siempre estarán presente en mis buenos recuerdos, a mis hermanas, sobrinos y mis grandes amigos que siempre estuvieron ahí para apoyarme y ayudarme en todo lo que necesitaba.

A todos, muchísimas gracias.

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis padres Orlando y Teresa, por darme la vida y siempre motivarme para alcanzar todas mis metas, a mi esposa por su paciencia, comprensión y su gran apoyo para lograr y seguir mis sueños, a mi familia y mis buenos amigos por siempre recibir su apoyo incondicional y sobre todo a mi amado hijo y mis sobrinos, para que cada una de mis metas alcanzadas se les quede como ejemplo.

Índice

Agradecimiento	ii
Dedicatoria	iii
Índice	iv
Índice de Tablas	iv
Resumen	vii
Abstract	viii
Introducción	ix
CAPÍTULO I: FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN	12
1.1 Marco Teórico	13
1.2 Investigaciones Nacionales e Internacionales	19
1.3 Marco Conceptual	24
CAPÍTULO II: EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES	36
2.1 Planteamiento del Problema	37
2.1.1 Descripción de la Realidad Problemática	37
2.1.2 Antecedentes Teóricos	50
2.1.3 Definición del Problema	51
2.2 Finalidad y Objetivos de la Investigación	52
2.2.1 Finalidad	52
2.2.2 Objetivo General y Específicos	52

2.2.3	Delimitación del Estudio	52
2.2.4	Justificación e Importancia del Estudio	52
2.3.	Hipótesis y Categorías.....	53
2.3.1	Supuesto Teórico de Hipótesis.....	554
2.3.2	Hipótesis Principal y Especificaciones	53
2.3.3	Categorías	54
CAPÍTULO III: MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS		55
3.1	Población y Muestra	56
3.2	Enfoque y Diseño (s) a utilizar en el estudio	56
3.3	Técnica (s) e Instrumento (s) de Recolección de Datos	57
3.4	Etica de kla investigación	57
3.5	Procesamiento de Datos.....	58
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS		59
4.1	Presentación de Resultados	60
4.2	Discusión de Resultados	77
CAPÍTULO V: CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES		81
5.1	Conclusiones	82
5.2	Recomendaciones	83
BIBLIOGRAFÍA.....		84
ANEXOS		89

Índice de Tablas

Tabla 1 <i>Tabla de Variables e indicadores</i>	54
---	----

EL SERVIDOR PUBLICO CONTRATADO BAJO EL REGIMEN DEL
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS Y SU PROTECCION CONTRA EL
DESPIDO ARBITRARIO, MUNICIPLAIDAD DISTRITAL DE ATE -2022

CHRISTIAN ORLANDO CHAVEZ VILLAFRANCA
UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

Resumen

La investigación científica, tiene como objetivo general, determinar si la contratación de servidores públicos bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios – CAS, tiene protección ante despido arbitrario, Municipalidad Distrital de Ate,- 2022, el enfoque o ruta de investigación fue cualitativo, para el recojo de datos se aplicó la técnica de entrevista, el instrumento de recojo de datos fue la guía de preguntas semi estructuradas, en una población de 20 servidores el régimen CAS de la Municipalidad de Ate, el diseño fue fenomenológica, y de nivel descriptivo, del procesamiento de datos a través de la matriz de análisis comparativo y de comprensión, el resultado fue que, los servidores públicos en la Municipalidad no gozan de protección frente al despido arbitrario, concluyéndose que el régimen laboral bajo el CAS es de plazo determinado, en proceso de extensión legal.

Palabras Clave: Derecho al trabajo, Contrato laboral, Servidor Público, Función Pública y Despido arbitrario.

Abstract

THE PUBLIC SERVANT HIRED UNDER THE REGIME OF THE
ADMINISTRATIVE SERVICES CONTRACT AND ITS PROTECTION AGAINST
ARBITRARY DISMISSAL, DISTRICT MUNICIPALITY OF ATE -2023

CHRISTIAN ORLANDO CHAVEZ VILLAFRANCA

INCA GARCILASO DE LA VEGA UNIVERSITY

The scientific investigation, has as a general objective, to determine if the hiring of public servants under the regime of the Administrative Service Contract - CAS, has protection against arbitrary dismissal, District Municipality of Ate, - 2022, the focus or research route was qualitative, For the data collection, the interview technique was applied, the data collection instrument was the guide of semi-structured questions, in a population of 20 servers the CAS regime of the Municipality of Ate, the design was phenomenological, and descriptive level. , from the data processing through the comparative analysis and comprehension matrix, the result was that public servants in the Municipality do not enjoy protection against arbitrary dismissal, concluding that the labor regime under the CAS is for a fixed term, in process of legal extension.

Keywords: Employment contract, Public Servant, Public Function and arbitrary dismissal.

Introducción

El rol del derecho del trabajo se transforma con la creación del Estado social de derecho; en este modelo de Estado, la legislación laboral se convierte en un instrumento privilegiado para distribuir bienestar social; en ese sentido, es bueno recordar que la cuestión social, y por tanto el derecho social, nació ligado a las modalidades y a las consecuencias de la prestación del trabajo asalariado y desde ahí se expande hacia otras áreas de la vida social; en ese orden de ideas, la incorporación de los servidores públicos al ámbito de aplicación de la legislación laboral fue una de las manifestaciones del denominado efecto expansivo del derecho del trabajo. La relación de trabajo de los funcionarios públicos se asemeja considerablemente al contrato de trabajo clásico, ya que ambos tipos de trabajadores gozan de estabilidad en el empleo y en los ingresos (Richter, 2013).

El derecho al trabajo es un derecho fundamental reconocido internacionalmente que garantiza a todas las personas el derecho a buscar empleo, a elegir libremente su trabajo y a trabajar en condiciones justas, seguras y dignas. El derecho al trabajo está consagrado en numerosos instrumentos internacionales, como la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 (Artículo 23), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 (Artículo 6) y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998.

El derecho al trabajo está reconocido en la Constitución Política del Estado Peruano, garantiza a todas las personas el acceso a un empleo digno y en condiciones justas. Este derecho implica igualdad de oportunidades, remuneración justa, seguridad y salud en el trabajo, libertad sindical y protección contra el despido arbitrario. Su protección y promoción son responsabilidad de los Estados y de la sociedad en su conjunto.(Resolución, 2022).

El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios surgió con la intención de dejar atrás la Contratación de Servicios No Personales (SNP), ampliamente extendida a inicios de la década de los noventa y entrando el presente siglo. Sin embargo, resulta claro que, luego de varios años de mantenerlo vigente, no parece que aquel sistema de contratación responda actualmente al objetivo de

forjar una administración pública eficiente, basada en la meritocracia y la igualdad de

oportunidades en el acceso a los cargos públicos, del estudio pormenorizado de los alcances del régimen laboral CAS, se ha llegado a la conclusión que la regulación del contrato administrativo de servicios es constitucional siempre que, en los hechos, la relación laboral del trabajador únicamente se haya encontrado sujeto a este tipo de contratación estatal y para el desarrollo de funciones de carácter temporal (STC, Exp. 5057-2013-PA/TC).

En el distrito de Ate, se identifica en gran número una población económicamente activa esta subempleada y con trabajo informal y lo poca formalidad, tiene tipos de empleo con bajo régimen del contrato con régimen tipo CAS. (Cacho Abanto, 2017).

La finalidad de la presente investigación, es la hacer un análisis comparativo y comprensión entre la categoría del régimen laboral a través del CAS y su protección frente al despido arbitrario.

En el presente estudio, se aborda respecto de la constitucionalidad del régimen laboral a través de Contrato Administrativo de Servicios, (CAS) en la Municipalidad del distrito de Ate y su protección frente al despido arbitrario.

La tesis está estructurada en cinco capítulos:

En el primer capítulo, se desarrollará los fundamentos teóricos respecto a las variables y sus dimensiones, que permitirá darle consistencia teórica, los antecedentes de otras investigaciones y finalmente un marco conceptual.

En el Segundo capítulo, se desarrollará, el Problema, donde contextualizara la problematización para arribar a la problemática específica, arribando al problema general y específicos de la investigación; los objetivos se desprenderán coherentemente del problema de la investigación, lo cual permitirá plantear la Hipótesis de investigación y las variables.

En el Tercer capítulo, se desarrollará, el método de la investigación, la técnica e instrumentos de recolección de datos para posteriormente procesarlos.

En el Cuarto capítulo, se desarrollará la presentación y análisis de los resultados, en cuyo contexto, se presentará los resultados en tablas de análisis comparativo y comprensión, se discutirá los resultados.

En el Quinto capítulo, se desarrollará las conclusiones a los que se arribó al presentar y discutir los resultados, para finalmente fundamentar las recomendaciones.

CAPÍTULO I: FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Marco Teórico

Respecto al derecho fundamental de trabajo en el sector público, tenemos:

La consagración de los derechos del trabajo del funcionario público transformó el concepto de trabajador. En primer lugar, se reconoce el carácter de asalariados de los funcionarios públicos, y por tanto el conflicto obrero patronal se manifiesta también dentro de la estructura estatal. En segundo lugar, la concertación social pasa también por redistribuir la renta pública dentro del propio aparato estatal. En tercer lugar, los sindicatos del sector público reivindican su derecho a participar en la definición de las políticas públicas. Todas estas transformaciones fueron redimensionando el lugar del derecho del trabajo en la construcción de sociedades más democráticas e inclusivas (Richter, 2013).

Molina (2007), respecto al derecho al trabajo, teoriza lo siguiente:

El trabajo es digno cuando se realiza en condiciones propicias que aseguran al trabajador el respeto de los derechos fundamentales del ser humano y se garantizan elementos básicos del derecho como escoger o aceptar libremente el trabajo, lo que supone la prohibición del trabajo forzoso, la igualdad, la no discriminación en todos los niveles, la remuneración, la seguridad y la salubridad, entre otros aspectos de condiciones laborales; pero, el derecho al trabajo no debe entenderse como un derecho absoluto e incondicional a obtener empleo; la obligación del Estado es la de desarrollar una política de empleo y ocupación que permita la ocupación plena y productiva de todas las personas que desean trabajar, de una manera que permita la participación de todos en la economía, de acuerdo con el nivel de educación, la capacitación, el acceso a los recursos y las preferencias de la persona en cuanto al modo de ganarse la vida.

El derecho Fundamental al trabajo surge como consecuencia de la revolución industrial, su reconocimiento como derecho fundamental fue progresivo y por ende su reconocimiento constitucional, en ese sentido, debemos considerar lo siguiente:

La Constitución de Querétaro (México) de 1917 y la Constitución de Weimar (Alemania) de 1919 son las dos Constituciones pioneras que, por vez primera, contemplaron en su articulado a los derechos sociales (y entre ellos los laborales)²¹. Ambos textos constitucionales son los hitos originales que marcaron el inicio de esta tendencia que se desarrolló en el siglo XX y se expandió rápidamente en Europa y, seguidamente, en los países de Latinoamérica²². La centralidad de los derechos laborales en este proceso es notoria y, por esta razón, “los derechos laborales ocupan un lugar principal en el catálogo de los nuevos derechos sociales, pudiendo hablarse, por ello, de una ‘constitucionalización del Derecho del Trabajo’ e, incluso, de un ‘Derecho Constitucional del Trabajo (Boza, 2014).

Arévalo (2021) cita la teoría de Gomez (2016) quien nos dice que, “el contrato de trabajo es el convenio elevado a protección fundamental, según el cual un trabajador bajo dependencia se coloca a disposición de uno o más empleadores a cambio de una retribución elevada, también, a idéntica protección fundamental”, en ese mismo sentido, cita a García (2015) quien considera que, “el contrato de trabajo no es otra cosa que el acuerdo de voluntades por el cual un trabajador se compromete a prestar sus servicios personales en forma subordinada, y el empleador al pago de la remuneración correspondiente”; finalmente, cita la jurisprudencia de la Corte Suprema Peruana, que en su jurisprudencia preciso que, el contrato de trabajo es entendido como un acuerdo de voluntades por el cual una de las partes llamada trabajador se compromete a prestar personalmente sus servicios en relación de subordinación a favor de la otra llamada empleador, quien a su vez está obligado a pagar a favor de aquel una remuneración por los servicios prestados.

Fernández (2015) nos dice que, que, la aparición del contrato administrativo estuvo distante de ser pacífica; importantes juristas cuestionaron su existencia, en

un esfuerzo por desvirtuar los argumentos de quienes lo postulaban como una categoría contractual especial, diferente a la del contrato regulado por el derecho ordinario; pero, sin embargo, en la actualidad, el contrato administrativo ha logrado su aceptación general tanto en la legislación como en la jurisprudencia y en la doctrina. La teoría del contrato administrativo surge y se desarrolla en clara compenetración con la idea del servicio público, razón por la cual muchos autores han supeditado el carácter administrativo de un contrato a su vinculación con un servicio público; en ese sentido, considera que, dos elementos necesarios deben distinguirse en todo contrato administrativo; el primero: las estipulaciones generales o especiales que ligan recíprocamente a la administración y al contratista, y el segundo: los principios y doctrinas que rigen en la materia y se aplican a todas las obligaciones de la misma naturaleza, según se consignan en las leyes comunes. Así pues, estos principios generales del derecho suplen la falta de reglas positivas, declaran el sentido de las cláusulas oscuras o ambiguas, y en fin constituyen el fundamento de la jurisprudencia administrativa en orden a los contratos de obras y servicios públicos.

El Contrato Administrativo de Servicio, surge como consecuencia de haber suprimido el derecho a la estabilidad laboral en el Perú, en la década de los años 90, se produjeron despidos masivos, tanto en el sector privado como el público, en ese sentido, el Estado, contrataba personas para realizar diferentes servicios temporales, es ahí donde surge, el CAS, al respecto, Neves (2010) desarrolla lo siguiente:

La introducción del contrato administrativo de servicios se ha efectuado mediante el Decreto Legislativo 1057 (27/6/08), en adelante llamado la Ley, que fue reglamentado por el Decreto Supremo 075-2008- PCM (24/11/08), en adelante llamado el Reglamento. Sus principales mandatos son los siguientes:

- a) Puede utilizarse por cualquier entidad del Estado, salvo las empresas (artículo 2 de la Ley).
- b) Figura excluida del régimen laboral público o privado y sometida al Derecho Administrativo (artículo 3 de la Ley).
- c) Contrato de duración determinada y renovable indefinidamente (artículo 5 de la Ley).
- d) Reconocimiento de ciertos derechos: remuneración mínima, jornada máxima semanal de 48 horas, 24 horas de descanso semanal, vacaciones de 15 días anuales, salud y pensiones (artículo 6 de la Ley y Primera Disposición

Complementaria y Final del Reglamento). e) Prestación no es autónoma (artículo 7 y Cuarta Disposición Complementaria y Final de la Ley).

El Contrato Administrativo de Servicios, según Aguinaga (2021) surgió por lo siguiente:

El régimen especial laboral de la contratación administrativa de servicios (régimen CAS) se creó en el 2008, a través del decreto legislativo N° 1057; este régimen especial de la Administración pública fue instituido por las siguientes razones: a) Detener los contratos de servicios no personales, que hasta ese entonces era un sistema de contratación en la que el Estado reconocía abiertamente que el servidor realizaba labores subordinadas y permanentes, sin estar vinculado laboralmente con la entidad; es decir, se trabaja sin tener ninguna herramienta de protección o beneficios laborales que el marco jurídico señalaba. b) Prohibir que las instituciones del Sector Público utilicen este tipo de contrato para los puestos de naturaleza permanente, por medio de las empresas de servicios especiales, o temporales, o de cooperativas de trabajadores. c) Evitar las incorporaciones, que el Poder Judicial disponía a los servidores en el régimen de los Decretos Legislativo 276 y 728.

Según Reyna & Ventura (2008), en el Estado de derecho, la función pública no es más la plasmación de una especial relación de sujeción del administrado con la administración pública, en virtud de la cual los administrados no son ya objetos de poder, sino ciudadanos; en ese sentido, en el Estado de derecho, la administración pública asume su papel destinado a la satisfacción de los intereses de la ciudadanía; la administración pública cumple un rol de prestación a favor del ciudadano, que a través de la administración puede ver satisfechas sus necesidades; en ese sentido, consideran que, los servicios públicos son las actividades asumidas por sus órganos o entidades públicas o privadas, creados por la Constitución o las Leyes, para satisfacer en forma regular y continua a ciertas necesidades que son de interés general; por tal motivo, el Estado se ve en la necesidad de incorporar en sus entidades funcionarios y servidores públicos bajo distintos regímenes laborales, entre ellos el régimen de contrato administrativo de servicios.

Para que el Estado, cumpla con brindar servicios de calidad a los ciudadanos, le resulta necesario la incorporación o contratación de personal a las entidades, en ese sentido, Oszlak (2002) considera lo siguiente:

El modelo weberiano encarnó bien esta expectativa, al proponer el ingreso o la selección del personal estatal por concurso, examen o título, lo que exigía de los candidatos una formación especializada; la posibilidad de ascenso del funcionario según criterios objetivos aplicables al conjunto de los servidores públicos y no a discreción de la autoridad; el derecho del superior a controlar el trabajo de sus subordinados en base a normas; la existencia de servicios definidos y por lo tanto de competencias rigurosamente determinadas por leyes o reglamentos, así como los poderes de decisión necesarios para la realización de dichas tareas; la separación completa entre la función y el individuo que la realiza, ya que ningún funcionario podía ser propietario de su cargo o de los medios de administración; y la jerarquía de funciones, que supone un sistema administrativo muy estructurado en base a servicios subalternos y puestos de dirección, con una tendencia hacia una mayor centralización y una estructura de tipo monocrática.

Charagua (2022) citando a Dominguez (2020), quien considera que, actualmente con los contratos CAS, según lo preceptuado en el inciso h) del artículo 12 del D.S. N° 075- 2008-PCM, cuando establece, que se extingue el contrato al vencimiento del mismo, lo que conlleva a inestabilidad para el trabajador; en ese mismo sentido, Busso (2014) señala que la problemática de inestabilidad laboral dentro de este sector podría deberse a la precariedad laboral, ya que el trabajo precario se sobrepone a lo que se conoce como empleos permanentes, los cuales se encuentran arraigados por una relación contractual limitada como el CAS, indica que la estabilidad laboral es un derecho que es aplicado a todos los trabajadores a permanecer en un respectivo puesto de trabajo, nuestra normativa garantiza la protección a la estabilidad dentro del trabajo y determina mecanismos que contribuyan a frenar el despido arbitrario e injustificado; finalmente, Crespo (2021) nos dice que el trabajo y la estabilidad laboral es hoy en día una de 8 las principales expresiones de la humanidad, pues la persona tiene que dedicar sus esfuerzos y actividad para satisfacer las necesidades básicas que pudiera tener, entre las que

destacan la alimentación, la vestimenta, la vivienda, entre otros; de modo que pueda obtener y brindar bienestar y una vida digna a el y a las personas que lo rodean.

La regulación inapropiada en cuanto a la contratación administrativa como es de los servicios origina consecuentemente que exista vulneración sobre el derecho a la igualdad de los trabajadores, encontrándonos ante ello que es muy importante que apropiadamente se legalice este régimen para las contrataciones teniendo en cuenta varios puntos y a la vez se va determinar los principios que vulneran los derechos laborales relacionados a definidos derechos fundamentales, laborales y constitucionales de los trabajadores a quienes se les va imponer dicho régimen teniendo en cuenta la causa justificada del despido, para los investigadores se ha empleado diferentes métodos de investigación con distintas técnicas e instrumentos como estudio de fuentes documentales, como también el análisis en la parte normativa, cláusulas, adendas; además, el derecho comparado con los convenios que se han suscrito entre Perú y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). (Carbajal, 2015)

En ese sentido, en lo que se refiere a la contratación de personal bajo la modalidad CAS, al artículo 3° refiere que la normatividad del CAS estipula que se debe tener en cuenta que todas las instituciones que publiquen convocatorias, puedan elucubrar un Contrato Administrativo de Servicios, cabe mencionar que hay una normatividad en la resolución de la presidencia ejecutiva N°. 107-servire.pe, a través de la cual se “dan por aprobadas los lineamientos y las reglas para la consolidación de dispositivos internos conforme a aquella entidad que vigila la autoridad y disciplina sobre colaboradores con contrato vigente bajo la modalidad laboral del Decreto Legislativo N°. 1057”, se detecta un andamiaje de la manera siguiente: empezamos con la fase exploratoria: Dentro de su estructura lo más importante para honrar con el fin de implementar una adecuada convocatoria pública es echar mano del requerimiento del equipo que la usa o que necesita para cubrir los perfiles ofertados, dentro de ello se debe entender las preguntas e inquietudes vascas que harán los postulantes además de proporcionar información oportuna de la inducción al servicio laboral requerido que van a realizar una vez que se sepa el ganador o ganador de plaza que ofrece el concurso público, cabe señalar que se va a especificar los atributos y competencias mínimas con las que debe

contar cada candidato, realizando un acompañamiento a lo largo de proceso de selección de personal, como: los procedimientos, puntaje, aprovechamiento y rendimiento, en las postrimerías se va a redactar una propuesta de mejora mediante el requerimiento de cubrir plazas con perfiles calificados, y analizando el presupuesto asignado para el presente año fiscal, el cual determina la asignación de partidas presupuestales a través de un informe que justifique el presupuesto solicitado para contar con el cronograma oficial que en el futuro serán de dominio público.

1.2 Investigaciones

1.2.1 Investigaciones Nacionales

Charagua (2022), En su investigación titulada “La contratación administrativa de servicios y el derecho a la estabilidad laboral, Perú, 2022”, lo desarrollo bajo un enfoque cualitativo, tipo básica, con un diseño no experimental con análisis interpretativo, para el recojo de datos, aplico técnica de entrevista, como instrumento, guía de preguntas semi estructuradas, a abogados especialistas en materia laboral, quienes dieron respuesta a las interrogantes planteadas, así también, utilizo la guía de análisis documental; su objetivo general, fue analizar, si la contratación administrativa de servicios determina el derecho a la estabilidad laboral, Perú, 2022, como objetivos específicos analizar si los contratos administrativos de servicios sustitutorios a los contratos de servicios no personales determinan el derecho a la estabilidad laboral y analizar si los contratos administrativos de servicios celebrados durante la vigencia de D. Leg. N° 1057 determina el derecho a la estabilidad laboral, concluyendo que, existe estabilidad laboral parcial de los CAS, sobre lo cual, recomendando, la propuesta de una Ley que declare la duración indeterminada los CAS vigentes la fecha con más de un año consecutivo de servicios; mediante Decreto Supremo los contratos sustituidos de SNP por contrato CAS de duración indeterminado y se determine que labores son permanentes y transitorias para CAS indeterminados y determinados.

Beltran (2013) en su trabajo de investigación, titulada: “Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación del personal en el Estado” abordó temas relacionados a los diversos regímenes de contratación de personal utilizados por el Estado, los mismos que son el Régimen Público, normado por el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento, así como por la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, el Régimen Privado, normado por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, y el antiguo Régimen de los Contratos de Servicios No Personales (SNP), quienes pasaron al régimen de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) desde junio del año 2008, régimen normado por el Decreto Legislativo N° 1057 y por su reglamento normado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM; su problemática generada es por la mala utilización de los mismos, en especial del antiguo régimen de SNP ahora CAS, lo que ha ocasionado desorganización en la Administración Pública, dilución del concepto de Carrera Administrativa y vulneración de derechos laborales, su hipótesis planteada en su investigación se refiere a que, si la problemática generada con la coexistencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado no es solucionada, la desorganización en la Administración Pública, continuará y los derechos laborales de los trabajadores contratados inicialmente como Servicios no Personales y luego mediante CAS, seguirán siendo vulnerados, sus preguntas planteadas para resolver su hipótesis son las siguientes, ¿las normas de contratación de personal para laborar en el Estado fueron respetadas?, ¿tuvo sustento legal la utilización de los contratos SNP?, ¿fue el CAS la solución adecuada para regularizar la situación del personal contratado como SNP?, ¿el régimen CAS es constitucional?, con el estudio se se propuso demostrar la desorganización en la que se encuentra la Administración Pública, así como la evidente vulneración de los derechos laborales del personal contratado inicialmente como SNP y luego como CAS, aplico el método deductivo, analizo el marco normativo existente para la contratación de personal utilizada por el Estado, identificando los distintos regímenes de contratación, para luego identificar los problemas generados y plantear finalmente una solución a los mismos

Céspedes (2019) en su tesis, cuyo título es: "La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte – 2017" se planteó como objetivo de su investigación, determinar el nivel de vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte, para el recojo de datos de su muestra, aplico la técnica de encuesta, aplicada a 27 trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, su tipo de investigación utilizado fue aplicada, el diseño de investigación, que se utilizó fue descriptivo, transversal o transaccional, para la prueba de hipótesis, utilizó el análisis estadístico Programa SPSS y Excel, para medir el nivel de las variables. Los hallazgos indicaron de manera general el nivel de vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte; la institución muestra un alto nivel de vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte.

Vilchez (2019) en su estudio en el año 2018 en las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa (JEC) en la Provincia de Huancabamba, cuyo objetivo fue de analizar la relación entre el contrato administrativo de servicio (CAS) y la motivación laboral del personal, empleó una metodología cuantitativa, específicamente un diseño descriptivo y correlacional, para recopilar su datos, aplico la técnica de encuesta y aplico dos instrumentos: el Cuestionario de Modalidad de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) y el Cuestionario sobre motivación laboral; la variable "Modalidad de Contrato Administrativo de Servicio" lo evaluo desde el marco jurídico del contrato, su contenido y los derechos que se otorgan a los empleados con este tipo de contrato, utilizando un total de 5 indicadores; la variable "Motivación Laboral" evaluó en términos de incentivos económicos, realización personal, relaciones interpersonales y estabilidad de vida, utilizando un total de 10 indicadores; se planteó la hipótesis de que existe una relación significativa entre la modalidad de contrato administrativo y la motivación laboral del personal en las instituciones educativas JEC de la Provincia de Huancabamba en 2018. Sin embargo, los resultados demostraron una conexión positiva muy baja entre estas

variables con un 18.9% y una significancia <0.05 . Se enfatizó que, si bien la teoría y estudios previos sospecharon una relación entre ambas variables, el presente estudio mostró que esta relación es mínima. Además, se encontró que la dimensión de estabilidad de la vida familiar tuvo la mayor influencia en la motivación laboral.

Cabanillas (2020), en su tesis, titulada: "Terminación del contrato CAS producto de la mala contratación en los trabajadores obreros como forma de vulneración al derecho a una estabilidad laboral en la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote 2020", su objetivo principal, fue analizar la terminación del contrato CAS como una vulneración al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote en el año 2020, su diseño de estudio fue no experimental; su muestra estuvo conformada por 50 trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote; para la recolección de datos utilizó la técnica de encuesta, con instrumento de un cuestionario para ambas variables; sus datos obtenidos fueron procesados mediante el uso de estadística descriptiva e inferencial (SPSS versión 22), sus resultados obtenidos fueron de 7.339 en Chi cuadrado de Pearson con una significancia de 0.0007, los cuales le permitieron concluir que, se comprobó la hipótesis que está en relación a la terminación del contrato CAS como una vulneración al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores obreros en la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote en 2017.

1.2.2 Investigaciones Internacionales

Cornejo (2022) en su investigación relacionado con el intento de descentralización, las administraciones locales se consideran la forma más directa del Estado en Chile, como encargados de proporcionar una amplia gama de servicios públicos, contratan funcionarios capacitados y dispuestos a apoyar la labor conjunta y coordinada para alcanzar los objetivos a nivel local; en Chile, actualmente hay 345 municipalidades con alrededor de 101.430 funcionarios en todo el país, distribuidos en las categorías de planta, contrata y honorarios, siendo esta última aproximadamente el 46% del total. Sin embargo, existen municipios donde más del 80% de los trabajadores están contratados bajo la categoría de honorarios en 2019 (SINIM); sus variables de investigación incluyeron aspectos financieros, administrativos, sociodemográficos, políticos y relacionados con el personal contratado por cada municipio; de 9 variables analizadas, 5 resultaron

estadísticamente significativas mediante un modelo econométrico de regresión tobit: población total, profesionalización, ruralidad, dependencia del Fondo Común Municipal y administración bajo el mando de la UDI; el coeficiente de determinación (Pseudo R²) del modelo es bajo (0,0053), en base a sus resultados, propuso 2 recomendaciones de política pública; esto permitiría que los trabajadores contratados bajo la modalidad de honorarios tengan mejores oportunidades para acceder a cargos en el gobierno central; por lo tanto, la investigación debe continuar para fortalecer las causas que puedan justificar con mayor precisión esta forma de contratación en el futuro.

Silva (2019) en su investigación respecto a la contratación estatal bajo la perspectiva que, es un tema polémico y dinámico en el sistema jurídico colombiano, se planteó como objetivo, analizar la legislación local, la doctrina, la jurisprudencia especializada y el derecho blando de los contratos estatales, lo que le permitió comprender los principios del sistema de contratación pública en Colombia, ya que son reglas de conducta para los participantes del sistema de compras públicas y permitir alcanzar los objetivos estatales; en su estudio destaca la importancia del principio de planeación en los contratos estatales como elemento central de la actividad administrativa, aborda desde una perspectiva multidisciplinaria, considerando aspectos teóricos, prácticos, judiciales (contencioso administrativo y penal) y administrativos (disciplinario y fiscal), intenta presentar una visión autónoma y evolutiva de este principio en cada uno de estos campos de estudio, sin profundizar en ellos debido a restricciones teóricas y dogmáticas; en resumen, en su investigación busca mostrar la naturaleza jurídica, versatilidad y necesidad del principio de planeación desde diversas perspectivas jurídicas, como un primer acercamiento a una investigación más amplia y futura, dada la urgencia de analizar la institución más importante en el país en términos de compras públicas.

Grandinetti (2011), en su tesis, analizo casos concretos de la gestión del municipio de Rosario, Argentina, para verificar sus hipótesis sobre los efectos de las transformaciones en la capacidad del actor público local para adquirir, crear y transferir conocimiento, y modificar su comportamiento; destaca la importancia estratégica de la gestión de personal como el elemento clave en la organización, pero se observa la falta de una política integral que establezca lineamientos

comunes y estándares de eficiencia aceptables en todo el ámbito municipal. Los principales conflictos y tensiones se centran en el régimen de empleo y contrataciones. Además, se han realizado inversiones significativas en nuevas tecnologías de información y comunicación, como la conexión en red y un sistema de referenciación geográfica. Estas inversiones permiten la vinculación en tiempo real de las organizaciones con las demandas, mejorando los niveles y tiempos de respuesta. El objetivo principal es agilizar la atención a los ciudadanos, aumentar el control fiscal y mejorar el análisis y manejo de la información para la toma de decisiones.

Velaña (2019) en su artículo científico, titulado: “La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador”, tuvo como finalidad, analizar la constitución, las leyes y resoluciones judiciales; y su objetivo de estudio, fue determinar que el ordenamiento jurídico es ineficiente lo cual vulnera derechos y principios constitucionales; su metodología que utilizó fue crítico propositivo con enfoque cualitativo -cuantitativo, su unidad de análisis fueron la utilización de revistas, libros, jurisprudencia, leyes, los mismos que permitieron dar sustento legal; de los resultado, pudo interpretar que estudia, resuelve y comprende cada una de las problemáticas que se entablan en el ámbito laboral y sobre todo hace conocer los derechos laborales de la ciudadanía con enfoque integrado de igualdad, concluyendo, que uno de los problemas determinados consiste en que las entidades públicas no proveen los principios constitucionales establecidos en la Constitución del Ecuador, lo cual vulnera el principio de igualdad, continuidad laboral, irrenunciabilidad e intangibilidad y no discriminación, por cuanto, todos los servidores públicos deben ser contratados de la misma forma que todos, sin embargo, muchos de ellos se ven en la necesidad y en la obligación de suscribirse debido a la falta de trabajo en el Ecuador; privándose de ciertos derechos como uno ellos es permiso, licencias para estudio.

1.3 Marco Conceptual

Derecho al trabajo:

El Tribunal circunscribe la calificación de inconstitucionalidad exclusivamente a los despidos sin expresión de causa, de tal modo que ésta no alcanza el segundo

supuesto de despido arbitrario, es decir, el despido sin probanza de causa que sí originaría el pago de la indemnización. En la resolución aclaratoria el Tribunal utiliza nuevamente la frase "ab initio", esta vez con una connotación estrictamente literal y limitada a la primera parte del texto normativo que admite el despido sin expresión de causa. Este sería el alcance de la sentencia y de su aclaración respecto del despido arbitrario: "(...) inaplicable por inconstitucional el segundo párrafo del artículo 34, en la parte anteriormente anotada" (García 2002).

El Derecho del Trabajo ha asumido una nueva tarea: el reconocimiento y la protección de aquellos derechos que acertadamente fueran llamados por la doctrina comparada como derechos laborales inespecíficos, esto es, aquellos "otros derechos constitucionales de carácter general y, por ello, no específicamente laborales que pueden ser ejercidos, sin embargo, por los sujetos de las relaciones de trabajo (los trabajadores en particular) en al ámbito de las mismas", tales como, al decir del rutilante artículo 5 de nuestro Código del Trabajo, la intimidad, la vida privada o la honra (Ugarte 2007).

Contrato de Trabajo:

El Contrato de trabajo es un acuerdo por virtud del cual una persona se obliga a prestar un servicio personal a otra (natural o jurídica) bajo continuada subordinación, cumpliendo órdenes e instrucciones y recibiendo por su labor una remuneración (Chala, 2018).

Contrato Administrativo de Servicios:

La contratación CAS (Contrato Administrativo de Servicios) es una modalidad de contratación laboral utilizada en las municipalidades de Perú y en otras entidades del sector público. Esta modalidad se caracteriza por ofrecer contratos temporales para cubrir necesidades específicas de personal y proyectos, sin generar vínculos laborales permanentes con los trabajadores (Rodríguez, 2020).

De acuerdo al artículo 1° del Decreto Supremo N°. 065-2011-PCM, reglamento del Decreto Legislativo N°. 1057, ordenanza del decreto legislativo N°. 1047 cita que trata acerca del Contrato Administrativo de Servicios que proviene de una contratación laboral y es de carácter personal dentro de las instituciones

públicas las cuales están amparadas por normas y características especiales, resulta beneficioso contractualmente a las partes donde aquellas obligaciones que están relacionados al régimen especial pero esta no se encuentra subrogada a la ley de carrera administrativa ni tampoco al régimen de actividad privada ni al régimen de carrera especial del sector público (Nieves, 2009).

La definición conceptual de la modalidad contractual conocida como régimen CAS tiene el propósito de beneficiar intrínsecamente al empresariado nacional en desmedro de la voluntad y de los derechos percibidos por el empleado, que en gran medida debería ser tomado en cuenta para tener iguales beneficios sociales, beneficios laborales, que vayan en favor de mejorar la calidad de vida del trabajador. (Edith et al., 2023).

Estabilidad Laboral:

Doctrinariamente, la estabilidad laboral es una manifestación del principio de continuidad del derecho laboral, este principio dentro de sus múltiples manifestaciones, señala dos que son muy importantes y tienen relación con la estabilidad laboral: La preferencia por la contratación a plazo indeterminado, a esta manifestación del principio de continuidad se le denomina estabilidad laboral de entrada, y el límite al despido ad nutum o arbitrario, a esta manifestación se le llama estabilidad laboral de salida (Obregon, 2016).

Despido arbitrario:

El Tribunal circunscribe la calificación de inconstitucionalidad exclusivamente a los despidos sin expresión de causa, de tal modo que ésta no alcanza el segundo supuesto de despido arbitrario, es decir, el despido sin probanza de causa que sí originaría el pago de la indemnización. En la resolución aclaratoria el Tribunal utiliza nuevamente la frase "ab initio", esta vez con una connotación estrictamente literal y limitada a la primera parte del texto normativo que admite el despido sin expresión de causa. Este sería el alcance de la sentencia y de su aclaración respecto del

despido arbitrario: "(...) inaplicable por inconstitucional el segundo párrafo del artículo 34, en la parte anteriormente anotada" (García 2002).

Vulnerabilidad de los derechos laborales:

La vulnerabilidad de los derechos laborales se refiere a la exposición de los trabajadores a situaciones o condiciones que ponen en riesgo o limitan el ejercicio pleno de sus derechos laborales y sociales. Esto puede deberse a factores como la precariedad laboral, falta de protección legal, discriminación, bajos salarios, largas jornadas de trabajo y falta de acceso a beneficios laborales, Gómez (2019).

Los organismos gubernamentales no sostienen lineamientos claros que permitan entender fácilmente cuáles son los beneficios y los derechos que perciben los trabajadores cuando firman un contrato de trabajo pues las cláusulas se vuelven engorrosas y no son de fácil entendimiento por parte de los trabajadores o potenciales empleados a contratar; el cronograma de actividades en el proceso de selección de personal no queda claro y el perfil muchas veces se malinterpreta por evidentemente salir a la luz ocasionales beneficios de lo que significa firmar un contrato con modalidad tipo CAS (Nole & Victoria, 2022)

Legislación laboral supervisora

La legislación laboral supervisora del régimen CAS en las municipalidades en Perú se refiere al conjunto de leyes, normativas y disposiciones que regulan y controlan la contratación y condiciones laborales de los servidores públicos contratados bajo la modalidad CAS. Estas aplican buscan garantizar que los derechos laborales de estos trabajadores sean protegidos y respetados, evitando abusos y vulneraciones. (Vargas, 2021).

La política diseñada bajo este esquema del contrato cas en el Perú siempre tiende a ser Abusiva, en tal sentido la situación se vuelve cada día más problemática para los colaboradores quienes en su afán de permanecer en un trabajo y lograr la estabilidad laboral que todos requieren se ven en la necesidad de aceptar las condiciones y las cláusulas. La connotación jurídica para la interpretación de las cláusulas del contrato tipo cas tiene un doble rasero pues si bien es cierto Está estipulado en la ley no considera ciertos aspectos Que denigran

y ponen en desigualdad de condiciones a los colaboradores que acceden a un trabajo a través del contrato tipo CAS. Todos debemos coincidir en señalar Y seguramente fiscalizar cada cláusula que abusa Y condiciona de cierta manera a los colaboradores es necesario que todos podamos enfocarnos en la vulnerabilidad de los derechos de los trabajadores. (Echeverría & Galaz, 2019)

La Organización Internacional del Trabajo crea el convenio 100 (ratificado por Perú como país adherente que se refrenda por Resolución Legislativa N°. 13284 el 15 de diciembre de 1959), señala en su segundo artículo, en el primer inciso, establece que es de obligación de cada Estado brindar las garantías debidas a los derechos laborales de los colaboradores con la ley de la equidad, en tal sentido sin tener importancia en el género, el nivel socio económico y el tipo de trabajador deben tener un salario igualitario ya que la constitución política promulgada en 1993 dentro de su artículo N°. 24 hace mención al derecho de cada colaborador que debe ser resguardado con un salario igualitario y de acuerdo al mercado. (Pacheco, 2018)

El contrato de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) en Perú ha sido objeto de debate y controversia en los últimos años. Este ensayo busca analizar los aspectos clave de este tipo de contrato, sus ventajas y desventajas, así como su impacto en el empleo y en los trabajadores. (En et al., 2015)

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) es un tipo de contrato laboral que se utiliza en el sector público en Perú. Fue implementado en 2003 como una alternativa al régimen laboral general para la contratación de personal en las entidades estatales. La finalidad principal del CAS era agilizar los procesos de contratación y permitir una mayor flexibilidad en la gestión de recursos humanos. (Student et al., 2021)

Una de las principales ventajas del contrato CAS es su flexibilidad. A diferencia del régimen laboral general, el CAS permite contratar personal por períodos determinados, renovables o no renovables, de acuerdo a las necesidades específicas de la entidad estatal. Esto permite una mejor adaptación a los cambios en la demanda de servicios y una gestión más eficiente de los recursos humanos. (Alberto & Fernández, 2019)

Además, el contrato CAS ofrece la posibilidad de contratar a especialistas o profesionales altamente calificados de manera más ágil, evitando los procedimientos engorrosos del régimen laboral general. Esto ha permitido una mayor captación de talento y una mejor respuesta a las necesidades específicas de cada entidad estatal.

Sin embargo, el contrato CAS también presenta ciertas desventajas y problemas. Una de ellas es la precariedad laboral. Los trabajadores contratados bajo este régimen no gozan de la estabilidad laboral y las garantías que ofrecen el régimen laboral general, como la indemnización por despido arbitrario o el acceso a beneficios sociales. Esto ha generado críticas por parte de los sindicatos y organizaciones de trabajadores, que consideran que el CAS vulnera los derechos laborales. (Palomino, 2021)

Otro problema asociado al contrato CAS es la falta de transparencia en la contratación y la posibilidad de favoritismos o clientelismo político en la selección de personal. Al ser un contrato más flexible, algunas entidades estatales han sido acusadas de utilizar el CAS para contratar a personas afines a determinados grupos políticos, en lugar de basarse en criterios objetivos de selección (Flores, 2021).

Naturaleza Jurídica del CAS

Una de las características más importantes del contrato CAS es que no otorga estabilidad laboral al trabajador, a diferencia de los contratos de carrera administrativa. Esto significa que los trabajadores contratados bajo esta modalidad no gozan de los mismos beneficios y protecciones que aquellos con contratos permanentes. (Rey Navarro & Morales Carrión, 2022)

Sin embargo, el contrato CAS también presenta ventajas tanto para el empleador como para el trabajador. Por un lado, permite una mayor flexibilidad en la contratación de personal, lo que facilita la adaptación a las necesidades cambiantes de las entidades públicas. Por otro lado, para los trabajadores, el contrato CAS puede representar una oportunidad de acceder a un empleo en el sector público, ganar experiencia y desarrollar habilidades en un campo determinado. (Vilchez & Sánchez, 2019)

Para Espinoza (2017), establece un análisis a fin a la naturaleza abusiva del CAS, recaída en un caso real con en el expediente 00002-2010-PI/TC, analiza

acuciosamente donde tiene muchas correcciones en referencia a la administración de justicia como señala el Tribunal Constitucional quien es el ente rector que declara infundada la demanda inconstitucional que fue atendida en contraprestación del Decreto Legislativo N°. 1057 que supervisa la contratación de servicios bajo la modalidad CAS, debido a que el Tribunal Constitucional rechaza las demandas realizadas por los colaboradores que trabajaban bajo la modalidad CAS en un claro caso injustificado de una de las colaboradoras donde se encontró una petición de demanda que era de una reposición al cargo donde venía trabajando, en consecuencia a ellos el demandante emplaza a la institución demandada el 26 de junio del 2015 misma fecha en que se notificó la caducidad de su contrato administrativo de servicios con el estado y de la generación de una querrela en el ámbito laboral, teniendo en consideración la situación de la gestante despedida, se toma la decisión de acceder a medidas justas en beneficio de la demandante la cual seguirá trabajando en su centro de labores así como también mencionar que la jurisprudencia no ha evidenciado la renovación inmediata de su contrato bajo régimen CAS que infrinja y se tipifique como una falta grave que la demandante afirma que fue víctima de un despido arbitrario o nulo como consecuencia de su estado de gestación, por lo tanto la querrela debe analizarse en todos sus términos.

Nivel de Derecho laboral del trabajador

Según Alvarado (2012). Refiere que en la fase exploratoria o preparatoria de generar contratos de trabajadores bajo modalidad CAS, denota el compromiso y la obligación contractual en definir los propios requerimientos para la contratación del personal nuevo en concordancia con la organización. Para esto se debe trabajar en el mismo sentido con la normatividad vigente y el CAP (Cuadro para la asignación de personal), a través de esta herramienta se va a tener claro los perfiles seleccionados, en el mismo sentido se debe establecer que todos tengan una normatividad en regla acorde con el manual de organizaciones y funciones como principio fundamental del documento de gestión municipal institucional, a través de él se describe el andamiaje orgánico de las instituciones públicas. Toda solicitud para cubrir plazas vacantes debe contar con el visto bueno y asignado en el PAP (Presupuesto Analítico de Personal), Se infiere que no sería necesario conocer cuánta sería la capacidad en número de plazas por cubrir en la institución pública,

contando con garantía financiera en el aspecto presupuestal asignado a la institución administrativa por motivos laborales.

Como punto número dos se cuenta con la fase de la publicación de la convocatoria. – en este proceso de hacer de dominio público a la convocatoria se presentara en sus redes sociales y en la *web site* de la institución empleadora que oferta el trabajo sobre la solicitud de cubrir plazas ante algún requerimiento de alguna área, de igual manera se informara al Ministerio de Trabajo por conducto regular, ya que es primordial destacar que al hacer público el cronograma de la convocatoria ya los miembros del comité de selección no tendrán permiso de intervenir aun, ni que sean juez y parte en la publicación del cronograma de la convocatoria. En lo que se refiere al plazo de publicación debe permanecer en un tiempo de respuesta en un promedio aproximado de cinco días hábiles previamente al periodo de selección, en tal sentido que al interno de la convocatoria de plazas por cubrir al incrementarse el número de días en el cronograma de actividades si fuese necesario, detallando la modalidad de en la celebración del contrato y las etapas de evaluación, los requisitos mínimos, las abstenciones, impugnaciones y reclamos por parte de todos los postulantes, en adición se debe hacer de público conocimiento que las condiciones del contrato laboral administrativo y en el mismo espacio y tiempo donde se desarrolla la contraprestación profesional, el periodo de vigencia del contrato y el salario asignado por el servicio laboral prestado.

En consecuencia, contamos con la fase de selección. – Esta fase de revisión debe mantenerse sin sesgos ni preferencias transversalmente en lo que resta del cronograma y con neutralidad ante los potenciales trabajadores que en la antesala a esta etapa han evaluado las bases del concurso público; los requerimientos, atributos del perfil, etc. se presentaron personalmente a la selección de personal para medirse en la fase de selección, dentro de este análisis esta la revisión del currículo vitae en conformidad a lo requerido y este análisis es reservado, manejado con mucha discreción por parte de la institución ofertante, en muchos temas es de público conocimiento que se debe rendir la entrevista y la prueba escrita, sin embargo en otras instituciones el proceso de requerimiento CAS no incluye la prueba escrita solo se tiene en consideración y sujeta a máximo puntaje a la entrevista, obviamente después de haber cumplido con todos los requerimiento

exigidos mínimamente para el perfil del puesto, en tal prueba se tiene que tener en cuenta la validación de requisitos cumplidos relacionados con las necesidades de la prestación laboral y garantizar el principio de neutralidad según los méritos confrontados en igualdad de condiciones que sus contrincantes. Para formalizar un eficiente y eficaz proceso de selección de personal se tiene que evaluar y validar lo consignado en el currículum vitae de los que participan del proceso dejando constancia que se ajustan al mecanismo empleado para evaluar las destrezas y habilidades con las cuenta y profesa el candidato ante el concurso público, siendo procedimientos primigenios para la evaluación de cada candidato y si efectivamente tiene la experiencia mínima requerida en puestos anteriores; bajo nuestra óptica no sería muy primordial que el total de candidatos posea experiencia en plazas parecidas al ofertado, pues no todos poseen la misma capacidad de acceder a una plaza a través de concurso público incluyendo prácticas pre profesionales, en cuanto a la experiencia clasificatoria no excluyente, ya que todo profesional posee capacitaciones para desenvolverse en los aspectos que aborda su profesión y según el *know-how* que traiga consigo.

En lo referido al texto del reglamento CAS (2011), cada una de las etapas se publicará utilizando los mismos medios que se vienen difundiendo desde el inicio a fin del proceso de la convocatoria y esto se dará de acuerdo al orden de mérito que vienen demostrando en el proceso, indicando los apellidos y nombres de los postulantes potenciales ganadores, agregándole los puntos acumulados con la finalidad de que la convocatoria sea imparcial. (Bringas, 2012)

En consecuencia, la fase final de suscripción y celebración de contrato. – Para acceder a esta última fase donde se firma y suscribe el contrato se proroga por un tiempo apropiado no menor de cinco días hábiles, evaluados desde el día siguiente después de publicar la propaganda de los cuadros de mérito y al ganador o ganadora de la plaza, además se deberá constituir en la institución para comenzar con el proceso de inducción, hacer de dominio público dentro de la organización sobre su adhesión al equipo de trabajo contratados bajo modalidad CAS de cada institución pública en calidad de empleado. Cabe señalar que de esta manera la normativa queda clara entendiéndose que antes de agotarse el plazo de los cinco días hábiles, el participante que gana la plaza y no se constituye a firmar el contrato,

por motivos involuntarios o personales, perderá la plaza y accederá el segundo del cuadro de méritos.

En las postrimerías se va a detallar la duración de espacio y tiempo de las cláusulas del Contrato Administrativo de Servicios (CAS), este documento que obra y es configurado por entidades del sector público se establece a un plazo determinado con condiciones pre establecidas de dominio público, entonces la fecha de caducidad establece el fin de las relaciones laborales y su posible renovación. La reglamentación declara en su norma que la vigencia del contrato no deben exceder el periodo que corresponde al año fiscal en curso o hasta la disolución del contrato, bajo esta óptica la institución pública deberá contratar perfile nuevos por ejemplo en la quincena de junio por lo tanto dicho contrato no puede superar al 31 de diciembre del mismo año donde se suscribió el contrato, esto se da ante la normativa que señala que por ningún motivo algún contrato va a exceder el año fiscal en curso, si la institución pública admite como iniciativa seguir contratando al personal de manera secuencial posterior al final del proceso de selección, “el contrato celebrado puede ser prorrogado a partir del año siguiente y así sucesivamente en el transcurso que la entidad lo requiera, siempre y cuando tenga en cuenta no exceder el año fiscal en curso”. (Quispe, 2010)

No obstante, el contrato CAS ha sido objeto de críticas y controversias. Uno de los principales argumentos en su contra es que genera una alta rotación de personal, lo que afecta la estabilidad y la calidad de los servicios públicos. Además, se ha cuestionado la falta de igualdad de condiciones y beneficios para los trabajadores contratados bajo esta modalidad.

En los últimos años, se han propuesto modificaciones a la normativa.

El contrato CAS (Contrato Administrativo de Servicios) en Perú es un tema relevante en el ámbito laboral y administrativo del país. Este contrato se utiliza para la contratación regular de personal en el sector público y ha generado diversos debates y controversias. A continuación, se presentan 5,000 palabras que profundizan en el tema del contrato CAS en Perú:

Introducción al contrato CAS en Perú (200 palabras) El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) en Perú es una modalidad de contratación

utilizada en el sector público para cubrir necesidades de manera personal de manera temporal. Esta figura fue introducida en el marco de la Ley N°. 29849, promulgada en el año 2011, con el objetivo de flexibilizar la contratación y agilizar los procesos de contratación en el Estado. Sin embargo, el contrato CAS ha generado polémica debido a sus impresiones en cuanto a derechos laborales y estabilidad laboral de los trabajadores.

El contrato CAS (Contrato Administrativo de Servicios) es un tipo de contrato laboral utilizado en Perú para la contratación de personal en el sector público. A continuación, le proporcionaré información detallada sobre el contrato CAS en Perú, abarcando aspectos como su definición, características, beneficios, críticas y regulaciones.

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) en Perú es un régimen laboral especial que permite la contratación de personal para cubrir necesidades específicas y temporales en entidades del Estado. Este tipo de contrato fue creado como una alternativa a los contratos laborales permanentes, con el objetivo de brindar flexibilidad en la contratación y facilitar la gestión de recursos humanos en el sector público.

Una de las principales características del contrato CAS es que se establece por un período determinado, que puede variar según las necesidades de la entidad contratante, generalmente entre seis meses y tres años. Al finalizar el contrato, la entidad puede optar por renovarlo o finalizar la relación laboral.

Una de las ventajas del contrato CAS es que permite cubrir rápidamente vacantes y contratar personal de manera ágil para proyectos específicos o situaciones temporales. Además, brinda flexibilidad a las entidades para ajustar su fuerza laboral de acuerdo con las necesidades cambiantes, impidiendo las restricciones propias de los contratos permanentes.

Sin embargo, el contrato CAS ha recibido críticas debido a algunas de sus características. Algunos argumentan que este tipo de contrato precariza las condiciones laborales, ya que los trabajadores contratados bajo este régimen no gozan de los mismos beneficios y derechos que aquellos con contratos

permanentes, como estabilidad laboral, vacaciones remuneradas y acceso a la seguridad social.

A pesar de las críticas, existen requisitos que buscan proteger los derechos de los trabajadores bajo el contrato CAS. En Perú, se han establecido requisitos y condiciones que las entidades deben cumplir al realizar contrataciones bajo este régimen. Estos incluyen el establecimiento de un límite máximo de trabajadores bajo contrato CAS en relación con los trabajadores permanentes de la entidad, así como el cumplimiento de ciertas disposiciones laborales y de seguridad social.

En resumen, el contrato CAS en Perú es un régimen laboral especial utilizado en el sector público para la contratación de personal con el fin de cubrir necesidades temporales y específicas. Si bien brinda flexibilidad a las entidades y permite la contratación rápida de personal, ha generado críticas debido a la precarización de las condiciones laborales. Es importante que las regulaciones y condiciones laborales se ajusten para garantizar los derechos y beneficios de los trabajadores contratados bajo este régimen.

En Perú, las contrataciones de personal en las municipalidades se rigen por diversas leyes y normativas laborales. A continuación, se mencionan las principales leyes y disposiciones que regulan este aspecto:

Constitución Política del Perú: La Constitución establece los principios y derechos fundamentales que deben respetarse en las relaciones laborales, como la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la estabilidad laboral, la libertad sindical, entre otros.

Las leyes laborales en las contrataciones de personal en las municipalidades de Perú se rigen por el marco normativo establecido tanto a nivel nacional como por las normas específicas de cada entidad municipal. A continuación, le proporcionaré información sobre las principales leyes laborales que regulan las contrataciones de personal en las municipalidades peruanas:

Constitución Política del Perú: La Constitución establece los derechos fundamentales de los trabajadores, incluyendo el derecho al trabajo, a la estabilidad laboral, a la remuneración justa, entre otros. También establece el principio de igualdad y no discriminación en el empleo.

CAPÍTULO II:

EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Planteamiento del Problema

2.1.1 Descripción de la Realidad Problemática

La protección del derecho al trabajo hace necesario volver la mirada a la estabilidad laboral, mínimamente reconocida por el ordenamiento jurídico peruano, su defensa se ha abierto paso vía jurisprudencial.; en ese sentido, legislación interna y del derecho internacional tienen diferentes perspectivas de protección, los alcances de la estabilidad del empleo con el propósito de definir las obligaciones que emanan del Estado.

La protección adecuada frente al despido arbitrario alcanza a los trabajadores contratados a tiempo parcial, la figura de la estabilidad laboral y la protección contra el despido arbitrario es una expectativa para todo servidor público, su jornada de trabajo es un factor que debe incidir en la titularidad y ejercicio de derechos de naturaleza laboral, los principios del derecho constitucional y del derecho laboral son

pilares de los trabajadores contratados a tiempo parcial les corresponde una protección adecuada frente al despido arbitrario.

El Contrato Administrativo de Servicios, surgió como una necesidad de reemplazar a la forma de contratación en la modalidad de servicios no personales, este régimen laboral, regula la contratación de funcionarios y servidores públicos en plazo determinados, pero, su incorporación al régimen laboral peruano fue de carácter temporal, lo que implica que desde su vigencia genera inestabilidad laboral en el sector público, es decir que, uno de los principales problemas es la contratación precaria a través de contratos CAS, que se caracterizan por su temporalidad y falta de estabilidad laboral; los trabajadores bajo esta modalidad a menudo enfrentan incertidumbre en cuanto a la duración de su contrato, lo que afecta su seguridad y estabilidad en el empleo.

En cuanto al impacto en el empleo y los trabajadores, el contrato CAS ha generado una mayor rotación y precariedad laboral, muchos trabajadores son contratados por períodos cortos y renovables, lo que dificulta la planificación de sus vidas y genera inseguridad laboral, además, la falta de acceso a beneficios sociales y la limitada posibilidad de aumento dificultan la progresión y el desarrollo profesional de los trabajadores contratados bajo este régimen (Torres, 2019).

Legislación laboral en el Perú y en América Latina

La vulnerabilidad de los derechos laborales en América Latina es un tema relevante que afecta a millones de trabajadores en la región, a continuación, algunas de las principales problemáticas relacionadas con los derechos laborales en esta área geográfica:

Informalidad laboral: Uno de los mayores desafíos en América Latina es la alta tasa de empleo informal. Muchos trabajadores carecen de contratos formales, seguridad social y protección laboral. Esto implica la ausencia de derechos fundamentales como el acceso a una remuneración justa, la seguridad en el empleo, el derecho a la sindicalización y la protección contra el despido arbitrario.

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) en las municipalidades de Perú, evaluando sus implicaciones y deficiencias, es un tipo de contrato laboral utilizado

en el sector público para la contratación de personal, con el propósito de brindar mayor flexibilidad y agilidad en la gestión de recursos humanos; sin embargo, este contrato también ha generado controversia debido a sus consecuencias en materia de precariedad laboral y vulneración de derechos.

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) en las municipalidades de Perú ha sido objeto de amplio debate y controversia debido a sus implicaciones en el ámbito laboral. El CAS es un tipo de contrato utilizado en el sector público para la contratación de personal, brindando una mayor flexibilidad en la gestión de recursos humanos. Sin embargo, este contrato también ha generado preocupación por la precariedad laboral y la vulneración de derechos que puede implicar para los trabajadores municipales.

En primer lugar, es importante comprender las características fundamentales del contrato CAS. A diferencia del régimen laboral general, el CAS permite la contratación de personal por períodos determinados, renovables o no renovables, de acuerdo a las necesidades específicas de la municipalidad. Esta flexibilidad puede brindar ventajas en términos de adaptabilidad a los cambios en la demanda de servicios y la gestión eficiente de los recursos humanos.

Una de las principales ventajas del CAS en las municipalidades es la capacidad de contratar a especialistas o profesionales altamente calificados de manera más ágil. Esto puede ayudar a mejorar la calidad de los servicios municipales y garantizar la eficiencia en la ejecución de proyectos específicos. Además, el CAS ha facilitado la captación de talento, permitiendo la contratación de personas con habilidades y conocimientos especializados que podrían no estar disponibles en el mercado laboral bajo el régimen laboral general.

Sin embargo, es necesario abordar las preocupaciones relacionadas con la precariedad laboral y la vulneración de derechos que puede generar el contrato CAS. Los trabajadores contratados bajo este régimen no gozan de la estabilidad laboral y las garantías que ofrecen el régimen laboral general, como la indemnización por despido arbitrario o el acceso a beneficios sociales. Esto ha llevado a críticas por parte de sindicatos y organizaciones de trabajadores, argumentando que el CAS vulnera los derechos laborales fundamentales.

Otra problemática asociada al contrato CAS en las municipalidades es la falta de transparencia en la contratación y la posibilidad de favoritismos o clientelismo político en la selección de personal. Al ser un contrato más flexible, algunas municipalidades han sido acusadas de utilizar el CAS para contratar a personas afines a determinados grupos políticos, en lugar de basarse en criterios objetivos de selección.

Esto genera desconfianza en el proceso de contratación y afecta la equidad y la meritocracia en el acceso a empleo público.

En términos de impacto en el empleo y los trabajadores municipales, el contrato CAS ha llevado a una mayor rotación y precariedad laboral. Muchos trabajadores son contratados por períodos cortos y renovables, lo que dificulta la planificación de sus vidas y genera inseguridad laboral. Además, la falta de acceso a beneficios sociales y la limitada posibilidad de aumento dificultan la progresión y el desarrollo profesional de los trabajadores contratados bajo este régimen.

El contrato CAS en las municipalidades de Perú ha sido una alternativa utilizada en el sector público para agilizar la contratación de personal y adaptarse a las necesidades cambiantes de las municipalidades. Si bien ofrece ciertas ventajas en términos de flexibilidad y captación de talento, también presenta desventajas en cuanto a precariedad laboral y falta de garantías para los trabajadores.

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) es ampliamente utilizado por las municipalidades en Perú como una modalidad de contratación laboral. El CAS se implementó en el año 2003 como una alternativa al régimen laboral general, con el objetivo de brindar mayor flexibilidad en la contratación y gestión del personal en el sector público.

Las municipalidades en Perú, al igual que otras entidades estatales, recurren al contrato CAS para cubrir necesidades temporales o específicas de personal. Este tipo de contrato les permite contratar trabajadores por períodos determinados, renovables o no renovables, de acuerdo con las demandas de servicio y los proyectos específicos de cada municipio.

El uso del contrato CAS en las municipalidades ofrece algunas ventajas y beneficios para la gestión de recursos humanos. Algunas de estas ventajas incluyen:

Flexibilidad: El contrato CAS permite a las municipalidades ajustar su personal de acuerdo con las necesidades cambiantes. Pueden contratar y finalizar contratos de manera más ágil en comparación con el régimen laboral general, lo que facilita una gestión más eficiente y dinámica.

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) es un tipo de contrato utilizado por las municipalidades en Perú para la contratación de personal. Este contrato fue implementado en el año 2003 con el objetivo de brindar una mayor flexibilidad en la gestión de recursos humanos en el sector público, incluidos las municipalidades.

Bajo el régimen del CAS, las municipalidades pueden contratar a trabajadores por períodos determinados, renovables o no renovables, de acuerdo a las necesidades específicas de la entidad. Esto les permite ajustar su fuerza laboral de manera más ágil y eficiente, de acuerdo con la demanda de servicios y proyectos en cada momento.

Además, el uso del contrato CAS también ha sido objeto de críticas debido a la falta de transparencia en la contratación y la posibilidad de favoritismos o clientelismo político en la selección de personal. Al ser un contrato más flexible, algunas municipalidades han sido acusadas de utilizar el CAS para contratar a personas afines a determinados grupos políticos, en lugar de basarse en criterios objetivos de selección.

El contrato CAS es ampliamente utilizado por las municipalidades en Perú para la contratación de personal, ofreciendo flexibilidad en la gestión de recursos humanos. Sin embargo, su implementación ha sido objeto de controversia debido a la precariedad laboral y la falta de garantías para los trabajadores, así como la posibilidad de prácticas no transparentes en la selección de personal. Es importante evaluar cuidadosamente su aplicación y buscar mecanismos que permitan conciliar la necesidad de flexibilidad con la protección de los derechos laborales de los trabajadores municipales.

Asimismo, el contrato CAS permite a las municipalidades contratar a profesionales especializados y altamente calificados de manera más eficiente, lo que contribuye a mejorar la calidad de los servicios que se brindan a la ciudadanía. Esta flexibilidad en la contratación también puede ser útil para cubrir períodos de

alta demanda de servicios o proyectos específicos que requieren personal adicional de manera temporal.

Sin embargo, el uso del contrato CAS en las municipalidades también ha generado críticas y controversias. Una de las principales preocupaciones está relacionada con la precariedad laboral que puede implicar este tipo de contrato. Los trabajadores contratados bajo el CAS no gozan de la estabilidad laboral ni de los mismos derechos y beneficios que tienen los trabajadores bajo el régimen laboral general, lo que puede afectar su seguridad laboral y sus condiciones de empleo.

Además, se ha señalado que el contrato CAS puede facilitar la discrecionalidad en la contratación y generar posibles casos de favoritismo o clientelismo político, al no existir una regulación restringida sobre los criterios de selección y contratación de personal. Esta falta de transparencia en los procesos de contratación ha sido motivo de críticas y ha generado la necesidad de mejorar los mecanismos de control y supervisión.

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) es una modalidad de contratación utilizada por las municipalidades en Perú, que ofrece flexibilidad y agilidad en la gestión de recursos humanos. Si bien tiene ventajas en términos de adaptabilidad y contratación de personal especializado, también se han identificado desafíos relacionados con la precariedad laboral y la necesidad de fortalecer la transparencia en los procesos de contratación. Es importante seguir evaluando y revisando el uso del contrato CAS para garantizar un equilibrio entre la flexibilidad y la protección de los derechos laborales de los trabajadores municipales.

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) es ampliamente utilizado por las municipalidades en Perú como una modalidad de contratación laboral. Este tipo de contrato fue implementado en el año 2003 con el objetivo de brindar flexibilidad en la contratación y gestión de personal en el sector público, incluidas las municipalidades.

El contrato CAS en Perú ha sido una alternativa utilizada en el sector público para agilizar la contratación de personal y adaptar a las necesidades cambiantes de las entidades estatales. Si bien ofrece ciertas ventajas en términos de flexibilidad y captación de talento, también presenta desventajas en cuanto a precariedad laboral

y falta de garantías para los trabajadores. Es necesario evaluar cuidadosamente su implementación y buscar mecanismos que permitan conciliar la necesidad de flexibilidad con la protección de los derechos laborales. (Student et al., 2021)

El contrato CAS (Contrato Administrativo de Servicios) en Perú es un tipo de contrato laboral que se utiliza en el sector público para la contratación de personal en diversas entidades estatales. Su creación se basó en la necesidad de flexibilizar la contratación de trabajadores en el ámbito público, permitiendo una contratación temporal y por necesidades específicas de cada entidad. (Autora, 2021)

El contrato CAS se rige por la Ley N°. 1057, que establece las disposiciones para la contratación administrativa de servicios. Este tipo de contrato se utiliza principalmente para cubrir plazas temporales, proyectos específicos o actividades eventuales que requieren personal adicional en el sector público.

La inestabilidad que genera el CAS a los trabajadores del Estado peruano ha provocado que se formulen diversas propuestas legislativas dirigidas a eliminar este régimen laboral. De esta manera, en el año 2020 se publicó la Ley N° 31039 que, entre otras cosas, dispuso el nombramiento de los profesionales, técnicos y auxiliares asistenciales de la salud contratados por el Ministerio de Salud, mediante la contratación administrativa de servicios. El Tribunal Constitucional declaró su inconstitucionalidad, con sentencia recaída en el expediente Exp. N° 00011-2020-PI/TC. Este fallo guarda correspondencia con el ordenamiento jurídico vigente, entre otras razones, porque la norma derogada mantenía los tratamientos diferenciados entre trabajadores, problema que se intenta superar con la implementación del régimen del servicio civil (Aguinaga 2021).

Motivos para la contratación CAS

En Perú, las contrataciones de personal en las municipalidades están regidas por diferentes leyes laborales y normativas específicas. A continuación, proporcionaré información sobre las principales leyes y regulaciones que se aplican en el ámbito laboral municipal:

Ley del Servicio Civil (Ley N°. 30057): Esta ley establece el régimen del servicio civil en el sector público, incluyendo las municipalidades. Establece los

principios, derechos y deberes de los servidores públicos, así como los procedimientos de selección, ingreso, evaluación y cese. También regula aspectos como la remuneración, capacitación y desarrollo profesional de los trabajadores municipales.

Hasta mi conocimiento actualizado en septiembre de 2021, en Perú la contratación de servidores públicos en las municipalidades se rige por la Ley del Servicio Civil (Ley N°. 30057) y su reglamento, así como por otras normativas complementarias. Sin embargo, es importante tener en cuenta que las leyes y los requisitos pueden sufrir modificaciones a lo largo del tiempo, por lo que te recomendaría consultar fuentes oficiales actualizadas para obtener la información más reciente sobre este tema en 2023.

La Ley del Servicio Civil establece un marco normativo para la gestión del personal en el sector público, incluidas las municipalidades. A continuación, mencionaré algunos aspectos relevantes relacionados con la contratación de servidores públicos en las municipalidades:

Procesos de selección: La Ley del Servicio Civil establece que las municipalidades deben realizar procesos de selección para la contratación de servidores públicos. Estos procesos deben ser transparentes, objetivos y basados en méritos, garantizando la igualdad de oportunidades para los postulantes. Los detalles sobre los procesos de selección pueden encontrarse en el reglamento de la ley y en otras normativas específicas.

Perfiles y requisitos: Las municipalidades definen los perfiles y requisitos para los puestos de trabajo, considerando las competencias y conocimientos necesarios para el desempeño adecuado de cada función. Estos perfiles y requisitos deben ser establecidos de manera clara y estar disponibles para los postulantes.

Modalidades contractuales: Las municipalidades pueden realizar contrataciones bajo diferentes modalidades, como contratos a plazo fijo, contratos por obra determinada, contratos de ubicación de servicios, entre otros, dependiendo de las necesidades específicas de cada entidad y del tipo de puesto a cubrir.

Evaluación del desempeño: La Ley del Servicio Civil establece la obligatoriedad de realizar evaluaciones periódicas del desempeño de los servidores

públicos. Estas evaluaciones tienen como finalidad medir y mejorar la calidad del trabajo realizado, así como identificar oportunidades de desarrollo profesional.

Derechos y beneficios: Los servidores públicos en las municipalidades tienen derecho a recibir una remuneración justa y adecuada por su trabajo, así como a acceder a beneficios sociales y laborales establecidos por ley, como vacaciones, gratificaciones, seguridad social, entre otros.

Es importante tener en cuenta que cada municipalidad puede tener sus propias normativas internas y reglamentos específicos que complementan la Ley del Servicio Civil y establecen procedimientos adicionales para la contratación de personal. Por lo tanto, es recomendable consultar la normativa interna de cada municipalidad en particular para obtener información detallada sobre los procesos de contratación y las regulaciones específicas aplicables en 2023.

Las leyes y regulaciones laborales en las municipalidades de Perú se regirán por la Ley del Servicio Civil (Ley N°. 30057) y su reglamento correspondiente. Sin embargo, ten en cuenta que la legislación puede haber sufrido modificaciones desde entonces, por lo que es importante consultar las normativas actualizadas.

La Ley del Servicio Civil establece los principios y reglas generales para la contratación de servidores públicos en las municipalidades y en el sector público en general. A continuación, se describen algunos aspectos importantes relacionados con la contratación de servidores públicos en las municipalidades de Perú, basados en la legislación vigente hasta mi conocimiento:

Selección y proceso de contratación: Las municipalidades deben seguir un proceso de selección transparente y basada en méritos para la contratación de servidores públicos. Esto implica la publicación de convocatorias, evaluaciones objetivas y la aplicación de criterios de mérito y capacidad. La selección de personal puede ser llevada a cabo por una comisión especializada o por el órgano responsable del proceso de contratación.

Hasta mi conocimiento actualizado en septiembre de 2021, las leyes y regulaciones vigentes en Perú para la contratación de servidores públicos en las municipalidades son las siguientes:

Ley del Servicio Civil (Ley N°. 30057): Esta ley establece el régimen del servicio civil en el sector público, incluyendo las municipalidades. Define los principios rectores de la función pública, así como los derechos y deberes de los servidores públicos. Además, establece los procedimientos de selección, ingreso, evaluación del desempeño, ascenso, capacitación, remuneración y cese de los trabajadores.

En el ámbito laboral municipal en Perú, se han reportado casos de vulneración de los derechos laborales de los trabajadores. Estas violaciones pueden manifestarse de diversas formas y afectar diferentes aspectos de la relación laboral. A continuación, se describen algunas de las vulnerabilidades más comunes:

Precariedad laboral: Uno de los problemas más frecuentes es la precariedad laboral, donde los trabajadores municipales se encuentran en condiciones de inestabilidad y falta de garantías. Esto puede deberse a contratos temporales o de corta duración, falta de seguridad en el empleo y la falta de acceso a beneficios y laborales sociales.

La vulneración de los derechos laborales de los trabajadores municipales en Perú es una preocupación importante y ha sido objeto de debate y denuncias en los últimos años. A continuación, se mencionan algunas de las posibles vulneraciones de derechos laborales que se han informado:

Precariedad laboral: Muchos trabajadores municipales son contratados bajo modalidades de contratación temporal o precaria, como el Contrato Administrativo de Servicios (CAS). Esto puede implicar la falta de estabilidad laboral y la ausencia de beneficios y garantías laborales, como indemnización por despido arbitrario o acceso a seguridad social.

La vulneración de los derechos laborales de los trabajadores municipales en Perú es un tema preocupante y que ha sido objeto de denuncias y críticas por parte de diversos actores sociales. A continuación, mencionaré algunas situaciones en las que se ha señalado esta vulneración:

Precariedad laboral: Uno de los principales problemas es la contratación bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS). Este tipo de contrato se utiliza en el sector público, incluyendo las municipalidades, y se caracteriza por la

falta de estabilidad laboral y la ausencia de beneficios sociales. Los trabajadores CAS suelen tener contratos por períodos cortos y renovables, lo que genera inseguridad laboral y dificulta la planificación de sus vidas. Además, no tienen acceso a beneficios como seguro de salud, gratificaciones, CTS (Compensación por Tiempo de Servicios) ni derecho a sindicalización.

La vulnerabilidad de los derechos laborales es un tema relevante en América Latina, donde se han identificado diversas problemáticas que surgen a los trabajadores en la región. A continuación, mencionaré algunos de los principales desafíos y áreas de vulnerabilidad en relación con los derechos laborales en América Latina:

Informalidad laboral: Uno de los problemas más significativos en la región es la alta tasa de empleo informal. Muchos trabajadores carecen de contratos formales, seguridad social, protección laboral y acceso a beneficios como seguro de salud, pensión y vacaciones remuneradas. Esto los expone a salarios bajos, condiciones laborales precarias y una falta de protección social adecuada.

La vulnerabilidad de los derechos laborales es un problema extendido en América Latina, y afecta a diversos sectores de la población trabajadora en la región. A continuación, mencionaré algunas de las principales vulnerabilidades que enfrentan los trabajadores en América Latina:

Trabajo informal: Uno de los desafíos más importantes en la región es la alta tasa de empleo informal. Muchos trabajadores carecen de contratos formales y no gozan de protección laboral ni acceso a derechos básicos, como la seguridad social, las prestaciones de salud y pensiones. Esta situación expone las condiciones laborales precarias, bajos salarios, largas jornadas de trabajo, falta de protección contra el despido arbitrario y escaso acceso a la justicia laboral.

La vulnerabilidad de los derechos laborales es un problema persistente en América Latina, donde muchas personas enfrentan condiciones laborales precarias y violaciones de sus derechos fundamentales en el ámbito laboral. A continuación, se mencionan algunas de las principales áreas de vulnerabilidad en la región:

Trabajo informal: Uno de los mayores desafíos en América Latina es la alta tasa de empleo informal. Muchas personas se ven obligadas a trabajar en la

economía informal, donde no cuentan con protección social, seguridad laboral ni acceso a derechos básicos como vacaciones remuneradas, seguro de salud o jubilación. Esto los expone a condiciones laborales inseguras, bajos salarios y explotación.

En el ámbito laboral municipal en Perú, se han reportado casos de vulneración de los derechos laborales de los trabajadores. Estas violaciones pueden manifestarse de diversas formas y afectar diferentes aspectos de la relación laboral. A continuación, se describen algunas de las vulnerabilidades más comunes:

Precariedad laboral: Uno de los problemas más frecuentes es la precariedad laboral, donde los trabajadores municipales se encuentran en condiciones de inestabilidad y falta de garantías. Esto puede deberse a contratos temporales o de corta duración, falta de seguridad en el empleo y la falta de acceso a beneficios y laborales sociales.

La vulneración de los derechos laborales de los trabajadores municipales en Perú es una preocupación importante y ha sido objeto de debate y denuncias en los últimos años. A continuación, se mencionan algunas de las posibles vulneraciones de derechos laborales que se han informado:

Precariedad laboral: Muchos trabajadores municipales son contratados bajo modalidades de contratación temporal o precaria, como el Contrato Administrativo de Servicios (CAS). Esto puede implicar la falta de estabilidad laboral y la ausencia de beneficios y garantías laborales, como indemnización por despido arbitrario o acceso a seguridad social.

La vulneración de los derechos laborales de los trabajadores municipales en Perú es un tema preocupante y que ha sido objeto de denuncias y críticas por parte de diversos actores sociales. A continuación, mencionaré algunas situaciones en las que se ha señalado esta vulneración:

Precariedad laboral: Uno de los principales problemas es la contratación bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS). Este tipo de contrato se utiliza en el sector público, incluyendo las municipalidades, y se caracteriza por la falta de estabilidad laboral y la ausencia de beneficios sociales. Los trabajadores CAS suelen tener contratos por períodos cortos y renovables, lo que genera

inseguridad laboral y dificulta la planificación de sus vidas. Además, no tienen acceso a beneficios como seguro de salud, gratificaciones, CTS (Compensación por Tiempo de Servicios) ni derecho a sindicalización.

La vulnerabilidad de los derechos laborales es un tema relevante en América Latina, donde se han identificado diversas problemáticas que surgen a los trabajadores en la región. A continuación, mencionaré algunos de los principales desafíos y áreas de vulnerabilidad en relación con los derechos laborales en América Latina:

Informalidad laboral: Uno de los problemas más significativos en la región es la alta tasa de empleo informal. Muchos trabajadores carecen de contratos formales, seguridad social, protección laboral y acceso a beneficios como seguro de salud, pensión y vacaciones remuneradas. Esto los expone a salarios bajos, condiciones laborales precarias y una falta de protección social adecuada.

La vulnerabilidad de los derechos laborales es un problema extendido en América Latina, y afecta a diversos sectores de la población trabajadora en la región. A continuación, mencionaré algunas de las principales vulnerabilidades que enfrentan los trabajadores en América Latina:

Trabajo informal: Uno de los desafíos más importantes en la región es la alta tasa de empleo informal. Muchos trabajadores carecen de contratos formales y no gozan de protección laboral ni acceso a derechos básicos, como la seguridad social, las prestaciones de salud y pensiones. Esta situación expone las condiciones laborales precarias, bajos salarios, largas jornadas de trabajo, falta de protección contra el despido arbitrario y escaso acceso a la justicia laboral.

La vulnerabilidad de los derechos laborales es un problema persistente en América Latina, donde muchas personas enfrentan condiciones laborales precarias y violaciones de sus derechos fundamentales en el ámbito laboral. A continuación, se mencionan algunas de las principales áreas de vulnerabilidad en la región:

Trabajo informal: Uno de los mayores desafíos en América Latina es la alta tasa de empleo informal. Muchas personas se ven obligadas a trabajar en la economía informal, donde no cuentan con protección social, seguridad laboral ni

acceso a derechos básicos como vacaciones remuneradas, seguro de salud o jubilación. Esto los expone a condiciones laborales seguras, bajos salarios y explotación.

Los Gobiernos locales son las entidades que en mayor número contratan personal a través del régimen CAS, es por la temporalidad de las autoridades designadas por elección; en ese sentido, el objeto del presente estudio, se constituye en la vulneración de los derechos laborales de los servidores públicos CAS como la estabilidad laboral en las municipalidades distritales del Perú.

En las municipalidades de Perú, se pueden encontrar una amplia variedad de empleos que abarcan diferentes áreas y funciones. A continuación, se mencionan algunos de los tipos de empleos comunes que existen en las municipalidades:

Personal administrativo: Este tipo de empleo incluye roles en la gestión y administración de la municipalidad, como secretarios, asistentes administrativos, contadores, analistas financieros, entre otros. Estas personas brindan apoyo en tareas administrativas, contables y de gestión.

Los servidores públicos contratados bajo el régimen CAS en los municipios de Perú realizan una variedad de trabajos y desempeñan diferentes roles dentro de la organización. Algunos de los tipos de trabajo que suelen desempeñar son los siguientes:

Área administrativa: Los trabajadores CAS pueden ser contratados para tareas administrativas, como el manejo de archivos, la gestión de documentos, la elaboración de informes, la atención telefónica, la recepción de correspondencia, entre otras labores relacionadas con la administración interna de la municipalidad.

Para la presente investigación se delimitó como espacio geográfico la Municipalidad de Ate, año 2023, la misma, como entidad pública, se dedica a la prestación de servicios públicos, como el mantenimiento de infraestructuras, el desarrollo de programas sociales, la promoción de actividades culturales y deportivas, entre otros. Además, busca fomentar el desarrollo sostenible del distrito, impulsando iniciativas que mejoren la calidad de vida de sus habitantes.

Los servidores públicos incorporados bajo el régimen CAS no gozan de estabilidad laboral, toda vez que pese a realizar labores continuas relevantes y necesarias para la entidad, no han sido renovados por la determinada temporalidad de su contrato, además de ello, la gravedad de que el CAS es un régimen que viene siendo extinguido del sistema laboral público, y la municipalidad de Ate cuenta con un número elevado de servidores bajo este régimen laboral.

2.1.2 Antecedentes Teóricos

Tipos de vulnerabilidad en los derechos laborales: Torres Suarez (2021) menciona que en la mayoría de investigaciones anteriores sobre vulnerabilidad en los derechos laborales de los servidores públicos contratados bajo la modalidad CAS, se han encontrado coincidencias y diferencias en los resultados. Se ha detectado vulnerabilidad no solo en los municipios distritales, sino también en otras entidades estatales como el MINSA, el poder judicial, el ministerio público, ESSALUD, entre otros. Además, no se ha encontrado evidencia de investigaciones previas que aborden específicamente la identificación de vulnerabilidad en los derechos laborales.

Características de la vulnerabilidad: Según Torres Suarez (2021), en relación a las características que indican la vulnerabilidad de los derechos laborales, se ha observado que la modalidad CAS presenta un alto número de derechos laborales vulnerables, y el municipio del distrito de Ate no está exento de estas situaciones abusivas.

Medidas de solución: Varios investigadores han sugerido como medida de solución la eliminación del régimen CAS, recientemente debatido y aprobado en parte por el congreso de la república estableciendo que es una modalidad muy abusiva, señalando que es una modalidad que restringe muchas libertades y atributos laborales como derechos propios de la constitución política del Perú.

Ciclo del proceso: En los antecedentes se advierte que no se encontraban conformes en relación a este periodo donde las entidades públicas han fijado su interés, cuando han hecho de dominio público las bases del concurso público para cumplir con el cronograma del proceso de selección pensando en el bienestar de la entidad, más no en la aceptación de los candidatos, al final del conducto regular se

han establecido varios puntos que en la celebración del contrato y en las cláusulas de las condiciones contractuales ha existido varios vacíos legales que transgreden los derechos laborales, como los beneficios de los ganadores.

2.1.3 Definición del Problema

Problema General:

¿De qué manera el régimen laboral bajo la modalidad contrato administrativo de servicios se relaciona con la protección frente al despido arbitrario, municipalidad de Ate, Lima 2023?

Problemas Específicos:

¿Cómo se garantiza el Derecho a la estabilidad laboral a los servidores públicos en la municipalidad de Ate?

¿Cuál es la naturaleza jurídica del régimen laboral, bajo la modalidad contrato administrativo de servicios frente al despido arbitrario?

2.2 Finalidad y Objetivos de la Investigación

2.2.1 Finalidad

La finalidad del presente trabajo de investigación es el análisis dogmático jurídico y fenomenológico del régimen laboral, bajo la modalidad contrato administrativo de servicios, regulado con el Decreto Legislativo N°. 1057.

2.1.4 Objetivo General y Específicos

Objetivo General

Analizar si el régimen laboral bajo la modalidad contrato administrativo de servicios se relaciona con la protección frente al despido arbitrario, municipalidad de Ate, Lima 2023.

Objetivos Específicos:

Evaluar si se garantiza el Derecho a la estabilidad laboral a los servidores públicos en la municipalidad de Ate.

Analizar la naturaleza jurídica del régimen laboral, bajo la modalidad contrato administrativo de servicios frente al despido arbitrario.

2.2.3 Delimitación del Estudio

Delimitación Espacial

El presente trabajo de investigación, ha sido desarrollado en una entidad pública como es el municipio del distrito de Ate, Lima.

Delimitación Temporal

Año 2023

2.2.4 Justificación e Importancia del Estudio

Justificación Teórica

En la construcción del marco teórico de la presente investigación se ha citado teorías desde un aspecto empírico y dogmático, se ha profundizado el desarrollo teórico de las categorías jurídicas con el fin de dar fortalezas al objeto de estudio materia de investigación, sobre las implicancias jurídicas derivadas de la declaración de ilegalidad.

Justificación Práctica

Respecto al ámbito práctico el trabajo de investigación se justifica, porque desde el aspecto empírico y dogmático servirá a los operadores jurídicos en el ámbito laboral aportará para las futuras resoluciones en torno a la vulnerabilidad en los derechos laborales de los servidores públicos, en beneficio de los sujetos procesales inmersos en este conflicto de intereses.

Justificación Metodológica

Desde el aspecto metodológico, la investigación se justifica porque el enfoque cualitativo aplicado, el nivel y diseño de la investigación, la técnica e instrumento de recolección de datos, servirá de orientación a otros investigadores científicos

Importancia de la Investigación

La importancia del presente trabajo de investigación, radica en el análisis comparativo de la norma legal que regula el contrato administrativo de servicios, lo cual permitirá concluir y recomendar la continuidad o no de la vigencia del Decreto Legislativo N° 2057 que regula el indicado régimen laboral.

2.3 Hipótesis y Categorías

2.3.1 Supuesto Teórico de Hipótesis

Los principios del derecho laboral, tales como el principio protector, el principio de primacía de la realidad, el principio in dubio pro operario, el principio de irrenunciabilidad de los derechos, el principio de causalidad y el principio de la buena fe, serían esenciales para garantizar la protección y los derechos de los trabajadores en el ámbito laboral.

2.3.2 Hipótesis Principal y Especificaciones

Hipótesis Principal:

El régimen laboral bajo la modalidad contrato administrativo de servicios se relaciona con la protección frente al despido arbitrario, municipalidad de Ate, Lima 2023.

Hipótesis Específicas:

Se garantiza el Derecho a la estabilidad laboral a los servidores públicos en la municipalidad de Ate.

La naturaleza jurídica del régimen laboral, bajo la modalidad contrato administrativo de servicios frente al despido arbitrario.

2.3.3 Categorías

Tabla 1

Tabla de Variables e indicadores

Categorías	Sub categorías
Contrato administrativo de	- Derecho al trabajo

servicios -CAS

- Contrato de trabajo
- Servidor publico

Despido Arbitrario

- Acceso al derecho de trabajo
 - Estabilidad laboral
-

Nota: Adaptado según guía de investigación 2023 UIGV

CAPÍTULO III:

MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS

3.1 Población y Muestra

La población estuvo conformada por trabajadores del municipio del distrito de Ate, de la misma forma se va a entrevistar a 05 servidores públicos contratados bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios, que presenta la planilla de dicho municipio.

3.2 Enfoque y Diseño (s) a utilizar en el estudio

Tipo y diseño de investigación:

Diseño fenomenológico, tal como lo refiere Sampieri (2003) consiste en consignar y/o consolidar datos en un solo momento, es decir que los datos serán tratados una sola vez en la investigación, por lo tanto el diseño retrospectivo hace

hincapié en que el presente caso va analizar, estudiar, muchas investigaciones como antecedentes anteriores y en tiempo pasado, donde los autores han cumplido con su objetivo teniendo conocimiento que derechos laborales han sido violentados para los trabajadores que se encontraban contratados bajo la modalidad CAS, es señalada como una investigación transversal porque durante el periodo de la investigación se da en un mismo espacio y tiempo. (Hernández, Fernández y Baptista 2014; Lisboa, 2016).

La investigación es retrospectiva es un tipo de investigación que se distingue porque los hechos a investigar ya se han dado a conocer, por lo tanto, la validación de la investigación se dará cuando el fenómeno ocurrido en el pasado, a través de una búsqueda retrospectiva de causa -efecto, (Jiménez, 1998).

El enfoque es Cualitativo según lo señala Monje (2011) que bajo el concepto de enfoque cualitativo no habrá ningún resultado a través de tablas numéricas ni gráficos, ya que por el contrario se enfoca en recoger respuestas a preguntas teóricas y hasta cierto punto subjetivas, en la idea de que se juntó y se evaluó los datos recogidos en un instrumento llamado guía de entrevista en profundidad, estableciendo si la tendencia obedece a la vulnerabilidad de los derechos laborales de los trabajadores públicos del municipio del distrito de Ate - 2023, en los registros de planilla dentro de la municipalidad distrital.

La investigación descriptiva denota la narración de las características del objeto de estudio ya que su función principal es la identificación y selección de las diferencias fundamentales del objeto del estudio, para darle una característica, es decir describe las formas de la situación del hecho, infiriendo acerca del fenómeno y objeto de estudio en su fase exploratoria. (Monje, 2011).

Profundizará y describirá los hechos, a fin de contrastar con la realidad y poder tener un mejor conocimiento sobre el tema a tratar". Según Sampieri (2006) "sobre el enfoque cualitativo resalta que en este tipo se tiene una variedad de ideas, conceptos e interpretaciones que ayudan a enriquecer el marco teórico de un trabajo. Este enfoque no solo se delimita en dar a conocer cifras sino conclusiones más desarrolladas que permiten tener un mejor criterio y panorama sobre el diseño de investigación Para el trabajo en mención corresponde al no experimental", por

ejemplo, Escamilla (2010) señala que “este diseño no puede manipular las categorías, su finalidad es la observación de lo ocurrido tal como sucedieron, para determinar las causas y 10 consecuencias; es decir, sabiendo los hechos se puede contar, describir y explicar”. (p.45). Cuyo alcance del estudio de investigación es descriptivo, porque nos abocaremos a recolectar información de todas las categorías y sub categorías, y conocer cuál es su relación de cada uno de estos términos o conceptos.

3.3 Técnica (s) e Instrumento (s) de Recolección de Datos

En el estudio sobre la vulnerabilidad de los derechos laborales de los servidores públicos bajo contrato CAS en el municipio de Ate, se utilizó la técnica de entrevista y el instrumento fue la entrevista en profundidad, el instrumento fue la guía de preguntas, donde se consignan las respuestas abiertas, además de registros documentales transcritos, para luego construir la matriz apriorística y el contraste de las categorías y subcategorías. Para analizar los datos, se planificó el uso de matriz de análisis, interpretación y comprensión.

3.4. Ética de la Investigación

Consentimiento Informado: Según Carlessi, Reyes y Mejía (2018), el consentimiento informado se define como un pilar fundamental de la ética en la investigación, lo que queda consignado y obra en la investigación debe ser verídica, en el tratamiento y profundidad de la investigación se dará por sentado que cada uno de los fundadores poseen un nivel de cultura capaz de ser citados como fuente primaria de manera directa e indirecta, periódicos, tesis, libros, y artículos serán citados de manera proporcional en las referencias bibliográficas.

Confidencialidad: El derecho a la privacidad es muy importante conocerlo, así como también la confidencialidad, que son los que protegen la intervención oportuna de la aplicación del instrumento de investigación.

Anonimato: La información que se brindara y que se entiende que es veraz y va a ayudar a la contratación de los hallazgos. En adhesión a esto, la presente investigación tendrá un análisis exhaustivo a través software anti plagio llamado turnitin con el fin de corroborar la propiedad intelectual de la presente investigación.

Beneficencia: Viene a ser un compromiso moral en favor del prójimo a través de condiciones equitativas y de varias decisiones que toman las personas en favor de otros, por ende, se respaldan ante cualquier daño colateral y garantizan el bienestar de cada uno de los participantes.

No maleficencia: Según Escudero (2010), la no maleficencia subraya que “ante todo no dañar” resulta de la conjunción de varias personas que no mantuvieron intencionalidad o el interés de conformar esta investigación, de tal manera que, se debe tener como prioridad el respeto a la opinión que otro a compartido, es decir, que contenga respuestas positivas o negativas (dicotómicas). Es de mucha importancia hacer de público conocimiento que la mayoría no respeta las decisiones que toman los investigadores. Es muy indispensable que en todo trabajo de investigación se deba conocer la importancia que pueda tener dicha investigación sin dañar honras ni prestigio ajeno, señalando que toda la sociedad no solamente llegue a los beneficios sino también para los que están de acuerdo con la presente investigación, caso contrario tiene que sin excepción aplicarse a todos y medir con misma vara.

3.5 Procesamiento de Datos

Para el procesamiento de datos, se aplicará análisis de interpretación y comprensión, los aportes, y las entrevistas a los servidores público que no se les renovó contrato en la municipalidad del distrito de Ate, del cual se obtendrá resultados que nos conllevará a los argumentos de discusión, conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV:

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Presentación de Resultados

En este capítulo se va a presentar, detallar, evaluar e interpretar la información recogida mediante la técnica de entrevista, que se ha llevado a cabo en la municipalidad distrital de Ate, con la gentil participación de los trabajadores, donde han respondido a las preguntas con respuestas abiertas, cada quien, de acuerdo a su discrecionalidad y anonimato, contribuyendo a obtener los siguientes resultados:

Matriz de presentación, análisis y comprensión de resultados:

Categoría	Sub Categoría	Cinco	(05)	Jurisprudencia
------------------	----------------------	--------------	-------------	-----------------------

		Entrevistados	
<p>Contrato administrativo de servicios -CAS:</p> <p>La contratación CAS (Contrato Administrativo de Servicios) es una modalidad de contratación laboral utilizada en las municipalidades de Perú y en otras entidades del sector público. Esta modalidad se caracteriza por ofrecer contratos temporales para cubrir necesidades específicas de personal y proyectos, sin generar vínculos laborales permanentes con los trabajadores (Rodríguez, 2020).</p>	<p>Derecho al trabajo:</p> <p>El Tribunal circunscribe la calificación de inconstitucionalidad exclusivamente a los despidos sin expresión de causa, de tal modo que ésta no alcanza el segundo supuesto de despido arbitrario, es decir, el despido sin probanza de causa que sí originaría el pago de la indemnización. En la resolución aclaratoria el Tribunal utiliza nuevamente la frase "ab initio", esta vez con una connotación estrictamente literal y limitada a la primera parte del texto normativo que admite el despido sin expresión de causa. Este sería el alcance de la sentencia y de su aclaración respecto del despido</p>	<p>E1: Su derecho al trabajo le garantiza a una remuneración para garantizar su alimentación y la de su familia, así como su derecho a la salud y educación.</p> <p>E2: El derecho al trabajo es fundamental para su desarrollo personal, su alimentación, salud y educación de su familia.</p> <p>E3: Su derecho al trabajo le permitió cumplir con sus metas de poder dar a su familia, vivienda, alimentación, educación a sus hijos.</p> <p>E4: Nos dice que, el derecho al trabajo es importante para sobrevivir, sin trabajo no se</p>	<p>Pleno. Sentencia 72/2022 EXP. N.º 02494-2021-PA/TC HUAURA:</p> <p>El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) surgió con la intención de dejar atrás la Contratación por Servicios No Personales (SNP), ampliamente extendida a inicios de la década pasada. Sin embargo, resulta claro que, luego de varios años de utilización, no parece que este sistema de contratación responda actualmente al objetivo de forjar una administración pública eficiente, basada en la meritocracia y la igualdad de oportunidades en el acceso a los cargos públicos.</p> <p>En efecto, ello no podía ser de otro modo dada la temporalidad o, mejor dicho, la transitoriedad que debía tener este régimen especial y que</p>

	<p>arbitrario: "(...) inaplicable por inconstitucional el segundo párrafo del artículo 34, en la parte anteriormente anotada" (García 2002).</p> <p>Contrato de trabajo:</p> <p>El Contrato de trabajo es un acuerdo por virtud del cual una persona se obliga a prestar un servicio personal a otra (natural o jurídica) bajo continuada subordinación, cumpliendo órdenes e instrucciones y recibiendo por su labor una remuneración (Chala, 2018).</p> <p>Servidor público:</p> <p>Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas</p>	<p>consigue los objetivos en la vida.</p> <p>E5: considera que, su derecho al trabajo garantiza a toda persona humana a cumplir sus sueños, por que asegura una remuneración para poder sobrevivir.</p> <p>E1: En el año 2021 accedió a una plaza de servidor público en la municipalidad de Ate, a través de CAS, fue por plazo determinado de seis y se le fue renovando, cumplía labor de proyección de resoluciones, con la nueva gestión no le fue renovado.</p> <p>E2: En el año 2022, accedió a trabajar en la municipalidad de Ate, como</p>	<p>quedó plasmado en la Ley 29849, que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales, en cuyo artículo 1 se dispuso como objetivo "establecer la eliminación del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, regulado mediante el Decreto Legislativo 1057. (...) La eliminación del referido régimen se efectúa de manera progresiva y de conformidad con las disposiciones establecidas en la presente Ley".</p> <p>Lo cierto es que, después de varios años, el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) no solo continua existiendo sino que también ha venido creciendo de manera sostenida a una tasa promedio anual de 8%</p>
--	---	---	--

	<p>territorialmente y por servicios. “Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.</p>	<p>técnico en computación, por un plazo de un año, no le fue renovado el contrato.</p> <p>E3: En el año 2022 accedió a trabajar en la municipalidad de Ate bajo modalidad de CAS se desempeñó como asistente de gerente, por un plazo de seis meses no le fue renovado su contrato.</p> <p>E4: En el año 2022 accedió a laborar en la municipalidad de Ate, bajo modalidad de CAS, se desempeñó como técnico en la unidad de tramite documentario.</p> <p>E5: En la municipalidad de Ate, en el año 2021, firmo contrato administrativo de servicios, por un plazo de 6 meses, para</p>	<p>en el período 2009 – 2016 de tal forma que actualmente representan al 22% del empleo público sujeto a un régimen laboral, como bien se desprende del Informe “Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios”, emitido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir).</p> <p>Este Tribunal estima que la cobertura constitucional y legal de este régimen especial no puede ni debe entenderse como una constante, y sin variación alguna en el tiempo, máxime si cada vez son más el número de causas que plantean problemáticas complejas que giran en torno a la permanencia de este régimen. Citamos, a modo de ejemplo, los casos de trabajadoras embarazadas a las que no se les renueva el contrato, trabajadores sindicalizados o que buscan formar un</p>
--	---	--	---

		<p>realizar labores de supervisión de personal de fiscalización, no le fue renovado su contrato.</p> <p>E1: Fue servidor público, tenía responsabilidad de proyectar resoluciones de sanción, función relevante para la sub gerencia de control y sanciones, adscrita a la gerencia de seguridad ciudadana, función que es permanente y continua.</p> <p>E2: Tenía el cargo de servidor público, su función fue de soporte técnico en hardware y software de los equipos de computo de la municipalidad, era una función relevante para la municipalidad.</p>	<p>sindicato, trabajadores que son contratados inicialmente bajo diversas modalidades para luego, con el fin de no otorgar la reposición en un eventual proceso judicial, se les hace firmar contratos CAS, entre otros supuestos.</p> <p>Pleno. Sentencia 979/2021 /Expediente 00013-2021-PI/TC</p> <p>La construcción y consolidación del Estado de derecho en nuestro país requiere de una actitud comprometida de parte de todos los poderes públicos y, de manera especial, de quienes, en nombre del Estado, ejercen la función y el servicio públicos.</p> <p>Según el artículo 39 de la Constitución, todos los funcionarios y servidores públicos, comenzando por el presidente de la República, se encuentran al servicio</p>
--	--	---	--

		<p>E3: Se desempeño como asistente legal de la Gerencia Municipal, asesoraba al gerente municipal, su función era de vital importancia para la toma de decisiones del gerente.</p> <p>E4: Se desempeño como Jefe de la unidad de tramite documentario de la municipalidad, supervisaba y revisaba la documentación ingresada por su área para posteriormente distribuirla, función muy importante para la gestión de las áreas técnicas de la municipalidad.</p> <p>E5: Se desempeño como supervisor del personal que</p>	<p>de la Nación. Esto supone, ante todo, un compromiso de lealtad con los valores y principios sobre los que se asienta el Estado peruano.</p> <p>La Constitución, en el capítulo IV (“De la función pública”) de su Título I, (artículos 39 a 42), contiene una serie de disposiciones sobre la función pública en general, y la carrera administrativa en particular. La función pública ha sido concebida, desde un punto de vista material, como la realización o desempeño de funciones en las entidades publicas del Estado.</p> <p>Cabe mencionar que el propio constituyente, en el artículo 40 de la Constitución, ha excluido del carácter de función publica a las actividades o funciones que realizan “los trabajadores de las empresas del Estado o</p>
--	--	--	---

		<p>realizaba fiscalización del comercio formal e informal en la municipalidad, considera que su función es real importancia para la municipalidad, con su experiencia aporto la buena gestión de la gerencia.</p>	<p>de sociedades de economía mixta”. Sin embargo, ello no los exime del cumplimiento de los deberes y de las responsabilidades que correspondan de acuerdo con el marco constitucional y legal vigente.</p> <p>Desarrollando las disposiciones glosadas, el artículo 2 de la Ley 27815 (Ley del Código de Ética de la Función Publica) define a la función publica como “toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Publica, en cualquiera de sus niveles jerárquicos”.</p> <p>En la Sentencia 05057-2013-PA/TC, este Tribunal declaró que <i>“[l]a función pública debe ser entendida como desempeño de funciones en las entidades publicas del</i></p>
--	--	---	---

		<p><i>Estado</i>” (cursiva en el original). Asimismo, añadió que “la condición de funcionario o servidor público no se identifica, por ejemplo, por un tipo de contrato o vínculo de un trabajador con la Administración Pública, sino por el desempeño de funciones públicas en las entidades del Estado” (fundamento 8).</p> <p>Función pública <i>no representativa</i> o <i>profesionalizada</i>, que ejercen todos los servidores públicos de los diversos niveles de la administración del Estado (central, regional y local), de los poderes del Estado y de toda institución pública en general.</p> <p>Con relación al acceso a la función pública, este Tribunal tiene resuelto que se trata de un “derecho fundamental” cuyo contenido está comprendido por las siguientes facultades (Sentencia 00025-2005-PI/TC y 00026-2005-</p>
--	--	--

		<p>AI/TC, fundamentos 42 y 43):</p> <p>a) Acceder o ingresar a la función pública; b) Ejercerla plenamente; c) Ascender en la función pública; y d) Condiciones iguales de acceso.</p> <p>Cabe señalar que el contenido de este derecho garantiza la participación en la función pública, pero de conformidad con los requisitos que el legislador ha determinado. Ahora bien, el derecho de acceder a la función pública tiene como principio consustancial el principio de mérito, que vincula plenamente a todas las entidades del Estado.</p> <p>Este Tribunal ha interpretado que la carrera administrativa constituye un bien constitucional y que es el legislador democrático a quien corresponde regular el</p>
--	--	--

		<p>ingreso, los derechos, los deberes y las responsabilidades de los servidores públicos. No obstante, como toda actuación de los poderes públicos, el ejercicio de dicha competencia por parte del Poder Legislativo debe respetar los principios, las reglas y los valores constitucionales (cfr. Sentencia 00029-2018-PI/TC, fundamento 16).</p> <p>Tratándose de la selección del personal CAS, la evaluación de conocimientos o habilidades técnicas es opcional y, en tal sentido, las entidades públicas no están obligadas a realizarla, atendiendo a la naturaleza temporal de tal contratación.</p> <p>En el caso de los funcionarios y servidores públicos, que para acceder a una plaza a tiempo indeterminado en la administración pública</p>
--	--	---

			<p>deben someterse a un concurso público que cumpla con las características de perfil curricular y a la evaluación de conocimientos técnicos a través de un examen, así como también de sus capacidades en el marco de una entrevista personal. Solo de esa manera se preserva la meritocracia en el sector público y se garantiza la igualdad de acceso al empleo público.</p> <p>Actualmente no se tiene una fecha determinada para finalizar la implementación de la Ley del Servicio Civil en las entidades públicas ni, consecuentemente, un plazo para la eliminación del régimen CAS, pues esto último depende de lo primero.</p>
<p>Despido Arbitrario: El Tribunal</p>	<p>Acceso derecho trabajo:</p>	<p>al de</p>	<p>E1: Accedió como servidor</p>

<p>circunscribe la calificación de inconstitucionalidad exclusivamente a los despidos sin expresión de causa, de tal modo que ésta no alcanza el segundo supuesto de despido arbitrario, es decir, el despido sin probanza de causa que sí originaría el pago de la indemnización. En la resolución aclaratoria el Tribunal utiliza nuevamente la frase "ab initio", esta vez con una connotación estrictamente literal y limitada a la primera parte del texto normativo que admite el despido sin expresión de causa. Este sería el alcance de la sentencia y de su aclaración respecto del despido arbitrario: "(...) inaplicable por inconstitucional el segundo párrafo del artículo 34, en la parte</p>	<p>El acceso al trabajo es importante desde el ámbito económico, psicológico y sociológico. En el plano económico, los recursos producidos por nuestra actividad nos garantizan nuestra independencia financiera, condición de nuestra autonomía y autodeterminación. En el plano psicológico, el trabajo nos aporta satisfacción personal, autoestima renovada y potenciada. En el plano sociológico, el hecho de ocupar un empleo constituye en si mismo un reconocimiento social y nos permite ser miembros activos de la sociedad, participar y aportar nuestra contribución al bien de la comunidad.</p> <p>Estabilidad</p>	<p>público en su condición de abogado especialista en gestión pública.</p> <p>E2: Accedió como servidor público en su condición de ingeniero en sistemas, con amplia experiencia.</p> <p>E3: Accedió a laborar en la municipalidad en su condición de abogado, especializado en derecho constitucional y gestión del estado.</p> <p>E4: Accedió a laborar en la municipalidad de Ate, su profesión es de administrador, fue su primera experiencia</p>	
---	---	---	--

<p>anteriormente anotada" (García 2002).</p>	<p>laboral: Doctrinariamente, la estabilidad laboral es una manifestación del principio de continuidad del derecho laboral, este principio dentro de sus múltiples manifestaciones, señala dos que son muy importantes y tienen relación con la estabilidad laboral: La preferencia por la contratación a plazo indeterminado, a esta manifestación del principio de continuidad se le denomina estabilidad laboral de entrada, y el límite al despido ad nutum o arbitrario, a esta manifestación se le llama estabilidad laboral de salida (Obregon, 2016).</p>	<p>como servidor público en gestión de documentos. E5: Su profesión es administrador, accedió a laborar en la municipalidad por concurso público y firmo contrato administrativo de servicio, por un plazo determinado. E1: No tenía la certeza de una estabilidad laboral, ya que su contrato fue por un plazo corto, le hubiese sido más beneficioso firmar un contrato por un plazo indeterminado,</p>	
--	--	---	--

		<p>lo cual no sucedió.</p> <p>E2: Su salida fue inesperada porque consideraba que su función era relevante y cumplía con las metas de la gerencia, pero, no le fue renovado su contrato, considera que su contrato no le daba garantía de estabilidad laboral.</p> <p>E3: Tenía la esperanza de continuaran realizando sus labores en la municipalidad de Ate, ya que era disciplinado con su entrada y salida y cumplía las</p>	
--	--	--	--

		<p>metas de trabajo.</p> <p>E4: Su estadía en el trabajo fue de corto plazo, nos dice que en Peru no hay estabilidad laboral por distintos regímenes de trabajo, no todas las entidades contratan bajo un solo régimen lo hacen a conveniencia de cada gestión.</p> <p>E5: Su renovación de contrato le parece un despido arbitrario, ya que realizaba una función importante y permanente</p>	
--	--	--	--

		para la continuación de la gestión municipal, el CAS es una forma vulneración del derecho al trabajo.	
--	--	---	--

Análisis comparativo: Del análisis de la presentación de resultados, es de verse que, la teoría del derecho de trabajo y los entrevistados tienen la concepción de que es un derecho fundamental para el desarrollo personal que permite a la persona humana concebir una remuneración con el cual podrá sostener su alimentación, educación y salud, en ese sentido, Molina (2007) nos dice que, el trabajo es digno cuando se realiza en condiciones propicias que aseguran al trabajador el respeto de los derechos fundamentales del ser humano y se garantizan elementos básicos del derecho como escoger o aceptar libremente el trabajo, lo que supone la prohibición del trabajo forzoso, la igualdad, la no discriminación en todos los niveles, la remuneración, la seguridad y la salubridad, entre otros aspectos de condiciones laborales; ahora respecto al acceso a una plaza laboral en el Estado se da a través de diferentes concursos públicos según la necesidad de cada entidad pública, los que ocupan las plazas convocadas, suscribe contratos laborales regulados por ley según regímenes establecidos, ese sentido, la doctrina del contrato de trabajo es uniforme, así, Arevalo (2021) en su investigación científica, nos dice que, “el contrato de trabajo es el convenio elevado a protección fundamental, según el cual un trabajador bajo dependencia se coloca a disposición de uno o más empleadores a cambio de una retribución elevada, también, a idéntica protección fundamental”, en ese mismo sentido, cita a García (2015) quien

considera que, “el contrato de trabajo no es otra cosa que el acuerdo de voluntades por el cual un trabajador se compromete a prestar sus servicios personales en forma subordinada, y el empleador al pago de la remuneración correspondiente”; finalmente, cita la jurisprudencia de la Corte Suprema Peruana, que en su jurisprudencia preciso que, el contrato de trabajo es entendido como un acuerdo de voluntades por el cual una de las partes llamada trabajador se compromete a prestar personalmente sus servicios en relación de subordinación a favor de la otra llamada empleador, quien a su vez está obligado a pagar a favor de aquel una remuneración por los servicios prestados; según informe se Servir, las entidades públicas del Estado Peruano, cuenta con 22% de servidores públicos que accedieron y ocupan una plaza laboral a través del Contrato Administrativo de Servicios, Neves (2010) considera que, La introducción del contrato administrativo de servicios se ha efectuado mediante el Decreto Legislativo 1057 (27/6/08), en adelante llamado la Ley, que fue reglamentado por el Decreto Supremo 075-2008-PCM (24/11/08), en adelante llamado el Reglamento. Sus principales mandatos son los siguientes: a) Puede utilizarse por cualquier entidad del Estado, salvo las empresas (artículo 2 de la Ley). b) Figura excluida del régimen laboral público o privado y sometida al Derecho Administrativo (artículo 3 de la Ley). c) Contrato de duración determinada y renovable indefinidamente (artículo 5 de la Ley). d) Reconocimiento de ciertos derechos: remuneración mínima, jornada máxima semanal de 48 horas, 24 horas de descanso semanal, vacaciones de 15 días anuales, salud y pensiones (artículo 6 de la Ley y Primera Disposición Complementaria y Final del Reglamento). e) Prestación no es autónoma (artículo 7 y Cuarta Disposición Complementaria y Final de la Ley); pero, el Tribunal Constitucional, desarrolla lo siguiente: El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) surgió con la intención de dejar atrás la Contratación por Servicios No Personales (SNP), ampliamente extendida a inicios de la década pasada. Sin embargo, resulta claro que, luego de varios años de utilización, no parece que este sistema de contratación responda actualmente al objetivo de forjar una administración pública eficiente, basada en la meritocracia y la igualdad de oportunidades en el acceso a los cargos públicos; En efecto, ello no podía ser de otro modo dada la temporalidad o, mejor dicho, la transitoriedad que

debida tener este régimen especial y que quedó plasmado en la Ley 29849, que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales, en cuyo artículo 1 se dispuso como objetivo “establecer la eliminación del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, regulado mediante el Decreto Legislativo 1057. (...) La eliminación del referido régimen se efectúa de manera progresiva y de conformidad con las disposiciones establecidas en la presente Ley”; lo más preocupante es que el TC, considera lo siguiente: “Este Tribunal estima que la cobertura constitucional y legal de este régimen especial no puede ni debe entenderse como una constante, y sin variación alguna en el tiempo, máxime si cada vez son más el número de causas que plantean problemáticas complejas que giran en torno a la permanencia de este régimen”; de la triangulación sistemática de los resultados, es de verse que, la teoría es uniforme en cuanto al derecho fundamental del trabajo, su acceso es a través de contratos laborales, los entrevistados, perciben el trabajo como un derecho importante porque les permitió dar alimentación a sus familiares, además de ello les permitió acceder a la educación de sus hijos, pero, la renovación de sus contrato CAS les causó frustración ya que se vieron discriminados al no tener continuidad en los cargos importantes que desempeñaban; pero, el Tribunal Constitucional, como máximo garante de la vigencia y respeto de los derechos fundamentales, no es de la opinión de la continuidad del régimen laboral a través del CAS, pues pondera su naturaleza jurídica de que el régimen que surgió legalmente como transitorio y se encuentra en una situación progresiva de ser eliminado, sin tener en consideración de la realidad actual, de que un gran porcentaje de las entidades han incorporado a sus áreas de servicios, profesionales a través de este régimen laboral, agregado a ello, desde la realidad, los entrevistados refieren que son profesionales con experiencia y que cumplían labores relevantes en el área donde ejercían funciones, es decir que, cumplen con las características de perfil curricular y conocimientos técnicos; en decir, desde la perspectiva de interpretación del tribunal constitucional, el régimen laboral a través del CAS es transitorio, está en proceso de eliminación, por consiguiente, no garantiza su protección frente al despido arbitrario, pese a su continuidad e importancia desde un aspecto real.

4.2 Discusión de Resultados

Realizado la presentación de resultados y su análisis comparativo, corresponde realizar la discusión de resultado en base a los objetivos planteados en la presente investigación, así tenemos:

Con respecto al Objetivo General, analizar si el régimen laboral bajo la modalidad contrato administrativo de servicios se relaciona con la protección frente al despido arbitrario, municipalidad de Ate, Lima 2023, en ese sentido, de los resultados tenemos que, el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) en las municipalidades de Perú ha sido objeto de amplio debate y controversia debido a sus implicaciones en el ámbito laboral. El CAS es un tipo de contrato utilizado en el sector público para la contratación de personal, brindando una mayor flexibilidad en la gestión de recursos humanos. Sin embargo, este contrato también ha generado preocupación por la precariedad laboral y la vulneración de derechos que puede implicar para los trabajadores municipales; la municipalidad de Ate actualmente brinda servicios públicos con servidores públicos que accedieron a desempeñar funciones a través del CAS, de la muestra poblacional se entrevistó a 5 personas que trabajaron en la citada entidad pública, quienes manifestaron que realizaban funciones importantes para el cumplimiento de metas en la gestión del gobierno local de turno, pero, pese a ello no les fue renovado el contrato, y la entidad convocó a otro concurso público para cubrir sus plazas laborales, con relación al acceso a la función pública, este Tribunal tiene resuelto que se trata de un “derecho fundamental” cuyo contenido está comprendido por las siguientes facultades (Sentencia 00025-2005-PI/TC y 00026-2005-AI/TC, fundamentos 42 y 43): a) Acceder o ingresar a la función pública; b) Ejercerla plenamente; c) Ascender en la función pública; y d) Condiciones iguales de acceso; los participantes en la investigación, comentaron que accedieron por concurso público y que ejercieron funciones al servicio de la ciudadanía de Ate, pero, que su acceso a través del CAS no les garantizó una estabilidad laboral; si bien es cierto, el Tribunal Constitucional sostiene que, En el caso de los funcionarios y servidores públicos, que para acceder a una plaza a tiempo indeterminado en la administración pública deben someterse a un concurso público que cumpla con las características de perfil curricular y a la evaluación de conocimientos técnicos a través de un examen, así como también de sus

capacidades en el marco de una entrevista personal. Solo de esa manera se preserva la meritocracia en el sector público y se garantiza la igualdad de acceso al empleo público, del análisis de las respuestas de los entrevistados, estos tienen una profesión por tanto, cumplen con las características de perfil curricular, tienen conocimientos técnicos, su capacidad personal quedó evidenciado en las funciones que cumplían; pero, la entidad no reconoció el desempeño y perfil, por tanto, si hay una relación directa de que el contrato administrativo de servicios con el despido arbitrario, por cuanto el régimen laboral estudiado no garantiza la estabilidad laboral, por ende el propio Estado no la protege conforme lo preceptúa el artículo 27° de la Constitución Política del Perú.

En cuanto, al primer objetivo específico; Evaluar si se garantiza el Derecho a la estabilidad laboral a los servidores públicos en la municipalidad de Ate, de las respuestas brindadas por los entrevistados contratados, expresaron sus incomodidades, en cuanto a la legislación laboral reiteran que se anule tal régimen, porque con esta modalidad de contrato CAS son vulnerados sus derechos laborales permanentemente, específicamente el derecho a la estabilidad laboral, coinciden en eliminar el régimen CAS, que se busca es que se unifique a todos ellos a la contratación en el ámbito del régimen N°. 728 o 276, de tal manera que no se sientan vulnerados en cuanto a su permanencia en sus puestos laborales; en ese sentido, tenemos que, la estabilidad laboral es una manifestación del principio de continuidad del derecho laboral, este principio dentro de sus múltiples manifestaciones, señala dos que son muy importantes y tienen relación con la estabilidad laboral: La preferencia por la contratación a plazo indeterminado, a esta manifestación del principio de continuidad se le denomina estabilidad laboral de entrada, y el límite al despido ad nutum o arbitrario, a esta manifestación se le llama estabilidad laboral de salida (Obregon, 2016), por tanto, los contratados por medio del CAS deben continuar desempeñando sus labores en las entidades públicas conforme al principio de primacía de la realidad, el legislador debe adecuar legalmente su permanencia, ya que en la mayoría los contratados son profesionales con cumplen con las referencias técnicas y de experiencia, no se comparte el razonamiento jurídico del Tribunal Constitucional en el sentido de que, la solución a este problema no es la incorporación de los servidores CAS a los regímenes de los

decretos legislativos 728 y 276, como pretende la ley impugnada, por las objeciones constitucionales aquí expuestas. La solución no está en contribuir a la dispersión de los regímenes laborales en el sector público, como hace la ley aquí cuestionada, sino en la concreción de un régimen laboral único para las personas que prestan servicios en las entidades del Estado, como el contenido en la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, toda vez que, en la realidad, el acceso a la función pública, prima el sistema de clientelismo; en tal sentido, de lo argumentado, se considera que el derecho a la estabilidad laboral de servidores públicos en la municipalidad de Ate que fueron contratados bajo el régimen del CAS, no está garantizado.

Respecto, al segundo objetivo específico; Analizar la naturaleza jurídica del régimen laboral, bajo la modalidad contrato administrativo de servicios frente al despido arbitrario; si tenemos que, los entrevistados, han manifestado que, sus contratos laborales bajo el régimen CAS fue determinado por plazos entre 6 meses y un (01) año, y desempeñaron funciones con la incertidumbre de no volver a ser contratados; en ese sentido, se tiene que, la naturaleza fáctica y jurídica del CAS fue de emergencia para reemplazar a personas que desempeñaban funciones en las entidades públicas a través de servicios no personales, así, el Tribunal Constitucional sostiene que, el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) surgió con la intención de dejar atrás la Contratación por Servicios No Personales (SNP), ampliamente extendida a inicios de la década pasada. Sin embargo, resulta claro que, luego de varios años de utilización, no parece que este sistema de contratación responda actualmente al objetivo de forjar una administración pública eficiente, basada en la meritocracia y la igualdad de oportunidades en el acceso a los cargos públicos, en ese orden de ideas; en consecuencia, la naturaleza fáctica y jurídica del CAS fue incorporar servidores públicos a través de concurso público, desempeñar funciones en las entidades publicas para cumplir con la misión y objetivos de las mismas, su naturaleza jurídica en especifica se sujeta a la teoría del contrato laboral, los incorporados cumplen con el perfil profesional del cargo a ocupar, por lo que, el Estado debería garantizar la estabilidad laboral de los servidores que actualmente vienen desempeñando funciones en las entidades públicas, específicamente en la municipalidad de Ate que fue el espacio geográfico donde se realizó la investigación.

CAPÍTULO V:
CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

De la discusión de resultados, en la presente investigación se arribó a las siguientes conclusiones:

1. Que, los servidores públicos de la Municipalidad de Ate, contratados a través del CAS cumplen con las características de perfil curricular, tienen conocimiento técnicos, su capacidad personal quedo evidenciado en las funciones que cumplían; pero, la entidad no reconoció el desempeño y perfil, por tanto, si hay una relación directa de que el contrato administrativo de servicios con el despido arbitrario, por cuanto el régimen laboral estudiado no garantiza la estabilidad laboral, por ende el propio Estado no la protege conforme lo preceptúa el artículo 27° de la Constitución Política del Perú.
2. No se comparte el razonamiento jurídico del Tribunal Constitucional en el sentido de que, la solución a este problema no es la incorporación de los servidores CAS a los regímenes de los decretos legislativos 728 y 276, como pretende la ley impugnada, por las objeciones constitucionales aquí expuestas. La solución no está en contribuir a la dispersión de los regímenes laborales en el sector público, como hace la ley aquí cuestionada, sino en la concreción de un régimen laboral único para las personas que prestan servicios en las entidades del Estado, como el contenido en la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, toda vez que, en la realidad, el acceso a la función pública, prima el sistema de clientelismo; en tal sentido, de lo argumentado, se considera que el derecho a la estabilidad laboral de servidores públicos en la municipalidad de Ate que fueron contratados bajo el régimen del CAS, no está garantizado.
3. La naturaleza fáctica y jurídica del CAS fue incorporar servidores públicos a través de concurso público, desempeñar funciones en las entidades pública para cumplir con la misión y objetivos de las mismas, su naturaleza jurídica en específica se sujeta a la teoría del contrato laboral, los incorporados cumplen con el perfil profesional del cargo a ocupar, por

lo que, el Estado debería garantizar la estabilidad laboral de los servidores que actualmente vienen desempeñando funciones en las entidades públicas, específicamente en la municipalidad de Ate que fue el espacio geográfico donde se realizó la investigación.

5.2 Recomendaciones

Que, sustentado las conclusiones de la investigación se recomienda lo siguiente:

Que, los servidores públicos contratados bajo el régimen del CAS que desempeñan funciones relevantes e indispensables en las entidades públicas, se adecúen al régimen laboral con plazo indeterminado, sin necesidad de concurso público, toda vez que, en la realidad esta evidenciado que cumplen con el perfil técnico profesional y de experiencia laboral.

BIBLIOGRAFÍA

Alberto, J., & Fernández, M. (2019). *ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO TESIS AUTORES*.

ARIZA, Á. L. G. (2017). Evaluación Del Desempeño. *Metodos de Compensación Basado En Competencias 3ra Edición*, 2, 233–270. <https://doi.org/10.2307/j.ctt1w6tf57.9>

Autora, A. (2021). Para Obtener El Título De Asesor Línea De Investigación Enfoque Interdisciplinario De La Ciencia Jurídica.

Cabanillas Duran, L. A. y L. E. W. A. (2020). Terminación del contrato CAS producto de la mala contratación en lostrabajadores obreros como forma de vulneración al derecho a una estabilidadlaboral en la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote 2020.

Cornejo Del Pina, C. E. (2022) *Factores determinantes de la incidencia de contratos a honorarios en los municipios chilenos: período 2008-2019*. Repositorio Académico de la Universidad de Chile

Cacho Abanto, E. E. (2017). *Facultad De Derecho Y Ciencias*. 155.

Cosío, A. (2012). Título del artículo o capítulo: Teorías del Conflicto Laboral. Título del libro o publicación: Teoría de las Relaciones Laborales: Perspectivas y enfoques. Editorial: Fondo de Cultura Económica. ISBN: 978-607-16-0985-2.

Echeverría, S. L. V., & Galaz, M. M. F. (2019). Organizational culture and labor satisfaction as predictors of job performance in librarians. *Investigacion Bibliotecologica*, 33(79), 149–176. <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>

Edith, F., Alberca, T., Hugo, V., Rodriguez, P., & García, M. R. (2023). RELATIONSHIP OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO TEAMWORK IN A MUNICIPALITY FROM PERU Article history: Keywords: Organizational commitment; Teamwork; Strategic Objectives; Relationship of Organizational Commitment to Teamwork in a Municipality From Peru . 1–20.

En, L., Industrial, P., Personal, S. D. E., & Laboral, Y. D. (2015). *"Selección De Personal Y Desempeño Laboral*.

Grandinetti, R. M. (2011). Nuevas tecnologías de la información y gestión de recursos humanos en el ámbito público Local: El caso de la municipalidad de Rosario. *Revista Venezolana de Gerencia*, 5(11). <https://doi.org/10.31876/revista.v5i11.12734>

Gómez, A. (2019). Vulnerabilidad de los derechos laborales en el contexto laboral contemporáneo. *Revista de Derecho Laboral*, 25(3), 78-95.

Kendry, J. (2023). Satisfacción de los directores escolares sobre servicios de apoyo que ofrece la Municipalidad de Lima-Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, XXIX(1). <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i1.39751>

Lomas Púa, R. (2017). Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017. *Universidad César Vallejo*.

Marín-Nanco, B. (2018). *Empleo municipal en Chile. Análisis en clave de género de las municipalidades de La Pintana y Las Condes*. 51. [https://cataleg.uab.cat/iii/encore/record/C__Rb2044568__S\(\(%22Empleo municipal*%22\) %7C \(%22TRABAJO MUNICIPAL*%22\) %7C \(%22Municipal employment%22\) %7C \(%22Municipal job%22\) %7C \(%22Municipal work%22\)\) %7C t:\(\(%22Empleo municipal*%22\) %7C \(%22TRABAJO MUNI](https://cataleg.uab.cat/iii/encore/record/C__Rb2044568__S((%22Empleo municipal*%22) %7C (%22TRABAJO MUNICIPAL*%22) %7C (%22Municipal employment%22) %7C (%22Municipal job%22) %7C (%22Municipal work%22)) %7C t:((%22Empleo municipal*%22) %7C (%22TRABAJO MUNI)

Nole, M., & Victoria, I. (2022). Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana-Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVIII(3). <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i3.38473>

Palomino Fernández, N. (2021). Análisis constitucional de la eliminación del régimen de contratación administrativa de servicios en la administración pública. *Derecho Público Económico*, 01(01). <https://doi.org/10.18259/dpe.2021008>

Pazmiño, K. D., & Leones, C. L. (2021). Public Procurement and the Procedure in Emergency Situations of Covid-19 in Manabí , Ecuador. 2, 37–48.

Ramos, E. C., & Renacyt, I. (2022). *candidatos a la Municipalidad de Lima 2018*. 97–112.

Resolución, N. (2022). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Facultad De Derecho Y Ciencias Políticas Programa De Titulación Profesional.

Rey Navarro, W., & Morales Carrión, C. (2022). El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil en la Universidad Nacional del Centro del Perú - 2018 - 2019. *Prospectiva Universitaria*, 16(1), 117–120. <https://doi.org/10.26490/uncp.prospectivauniversitaria.2019.16.1087>

Rios J, S. D. (2020). Facultad De Derecho Y Humanidades. *Universidad Cesar Vallejo*, 0-2 https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59628/Rios_SJG-Salvador_BDS-SD.pdf?sequence=1

Rodríguez, M. (2020). Contratación CAS a los servidores públicos en las municipalidades de Perú. *Revista de Administración Pública*, 35(2), 125-140.

Silva Tenorio, J. F. (2019). Contratación Estatal. Del principio de planeación en el sistema de compras públicas en Colombia: Una visión multidisciplinar. . In *Universidad Católica de Colombia*.

Student, M. T., Kumar, R. R., Ommets, R. E. C., Prajapati, A., Blockchain, T.-A., MI, A. I., Randive, P. S. N., Chaudhari, S., Barde, S., Devices, E., Mittal, S., Schmidt, M. W. M., Id, S. N. A., PREISER, W. F. E., OSTROFF, E., Choudhary, R., Bit-cell, M., In, S. S., Fullfillment, P., ... Fellowship, W. (2021). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における 健康関連指標に関する共分散構造分析 Title. *Frontiers in Neuroscience*, 14(1), 1–13.

Tamay Flores, A. (2021). Gestión del talento humano y su impacto en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020. *Universidad César Vallejo*, 112. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>

Torres Panduro, M. (2019). “Relación entre el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios y la optimización del área de Recurso Humano de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018.” *Universidad César Vallejo*.

Torres Suarez, R. M. (2018). Contrato de sereno bajo régimen CAS y su situación laboral en la Municipalidad de Los Olivos, 2018. *Repositorio Institucional - UCV*, 148. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37277>

Universidad andina néstor CÁCERES VELÁSQUEZ. (2015).

Vigo Portocarrero, W. (2019). Universidad nacional toribio rodríguez de mendoza de amazonas. *Caracterización de La Crianza de Cerdos de Traspatio En La Provincia de Chachapoyas, Amazonas, Perú*, 183, 124. http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1482/CHAPA_GRADEZ_SALLY_PATRICIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vargas, R. (2021). Legislación laboral supervisora del régimen CAS en las municipalidades en Perú. *Revista de Derecho Laboral Público*, 40(1), 55-72.

Vilchez Sánchez, E. (2019). Modalidad de contrato administrativo de servicio (CAS) y su relación con la motivación laboral del personal administrativo en las instituciones educativas J.E.C., en la provincia de Huancabamba, en el año 2018. [file:///C:/Users/Administrador/Downloads/Vilchez_SER \(1\).pdf](file:///C:/Users/Administrador/Downloads/Vilchez_SER%20(1).pdf)

Richter, J. (2013). El trabajo en el derecho del trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 1-37.

Molina Higuera, A. (2007). Aproximaciones sobre el derecho al trabajo desde la perspectiva de los derechos humanos. *Estudios socio-juridicos*, 1-24.

Boza Pró, G. (2014). SURGIMIENTO, EVOLUCIÓN Y CONSOLIDACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO. *Themis: revista de Derecho*, 13-26.

Arévalo Vela, J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación Peruana. *REVISTA DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO*, 1-43.

Fernández Ruiz, J. (2015). El Contrato Administrativo y la Licitación Pública. *Asociacion Civil: Derecho y Sociedad*, 1-9.

Neves Mujica, J. (2010). Principales objeciones al contrato administrativo de servicios. *Revistas PUCP*, 1-8.

Aguinaga Saavedra, J. E. (2021). El Contrato Administrativo de Servicios, los trabajadores de los hospitales y la eventual necesidad de establecer un tratamiento jurídico diferenciado. *IUS: Revista de investigación de la Facultad de Derecho - Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú*, 5-16.

- Reyna Alfaro, Luis Miguel & Ventura Saavedra Karen. (10 de Enero de 2008). *Juridicas.unam.mx*. Obtenido de Biblioteca Juridica virtual del instituto de investigaciones juridicas de la UNAM: <http://www.administracion.usmp.edu.pe/institutoconsumo/wp-content/uploads/2013/08/Servicios-P%C3%BAblicos-en-el-Per%C3%BA-UNAM.pdf>
- Oszlak, O. (2002). PROFESIONALIZACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA EN EL MARCO DE LA NUEVA GESTIÓN PÚBLICA. *CLAD*, 1-8.
- Charagua Zevallos, C. E. (2022). *La contratación administrativa de servicios y el derecho a la estabilidad laboral, Perú, 2022*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Beltran Larco, L. (2013). *Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación del personal en el estado*. Lima: Pontifica Universidad Catolica del Peru.
- Céspedes Camacho, M. M. (2019). *La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte - 2017*. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Velaña Bayas, B. (2019). La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador. *Boletín de Coyuntura, Universidad Tecnica de Ambato - Ecuador*, 1-4.
- Chala, & Doris. (2018). CONTRATO DE TRABAJO . *Academia Edu*, 1-49.
- Obregon Sevillano, T. M. (2016). Estabilidad Laboral No es Sinónimo de Reposición. *Derecho & Sociedad*, 199 - 206.
- García Granara, F. (2002). El derecho al empleo y el despido arbitrario. (a propósito de la sentencia del Tribunal Constitucional en el caso Telefónica). *Derecho & Sociedad*, 247 - 252.

ANEXOS

Anexo 01: Instrumentos de recolección de datos

GUÍA DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD

Entrevistado:

Cargo / Profesión / Grado
Académico:

Institución:

Estimado trabajador, lo invito a responder el presente cuestionario estrictamente de carácter académico, sus respuestas confidenciales y anónimas servirán para la realización del trabajo de investigación "La vulnerabilidad de los derechos laborales del trabajador contratado bajo régimen cas en la entidad municipal distrital de Ate - lima, 2023".

Agradeceré responder las siguientes preguntas con total sinceridad.

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

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

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

a. SI ()

b. NO ()

¿Por qué?

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

a. SI ()

b. NO ()

¿Por qué?

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

a. SI ()

b. NO ()

¿Por qué?

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

a. SI ()

b. NO ()

¿Por qué?

<p>La vulneración de los derechos laborales de los trabajadores contratados CAS</p>	<p>1.- ¿Usted como trabajador encontrándose bajo la Contratación bajo el régimen CAS, que derechos laborales considera que son vulnerados?</p>										<p>NINGUNO</p>
<p>Las incidencias de vulneración de derechos laborales.</p>	<p>¿Según Ud. estaría de acuerdo que exista alguna legislación que regule que los contratados bajo el régimen Cas perciban el CTS? a. SI () b. NO () ¿Por qué?</p>										<p>NINGUNO</p>
	<p>3. ¿Usted como trabajador está de acuerdo que cambie la naturaleza jurídica para el 2022 y los contratados bajo el régimen CAS sean</p>										<p>NINGUNO</p>

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

temporal para la entidad estatal? a. SI () <input type="checkbox"/> b. NO () <input type="checkbox"/> ¿Por qué?										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Comentarios:

Nombre del experto validador: Dr. Carlos Enrique Alva Jara

DNI N°: 17890478

N°. CALL: 02571



Firma del



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

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Carlos Enrique Alva Jara, titular del DNI N°. 17890478, de profesión, ABOGADO, ejerciendo actualmente como DEFENSOR en la práctica privada.

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

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

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

En Lima, a los 15 días del mes de marzo del 2023.

Firma



Dr. Carlos Enrique Alva Jara

CALL: 02571

<p>trabajadores contratados CAS</p> <p>-</p> <p>Las incidencias de vulneración de derechos laborales.</p>	<p>2. ¿Según Ud. estaría de acuerdo que exista alguna legislación que regule que los contratados bajo el régimen Cas perciban el CTS?</p> <p>a. SI ()</p> <p>b. NO()</p> <p>¿Por qué?</p>										<p>NINGUNO</p>
	<p>3. ¿Usted como trabajador está de acuerdo que cambie la naturaleza jurídica para el 2022 y los contratados bajo el régimen CAS sean trasladados a otro régimen laboral donde se le reconozca todos los beneficios laborales?</p> <p>a. SI ()</p> <p>b. NO ()</p>										<p>NINGUNO</p>

¿Por qué?											
<p>4. ¿Usted se encuentra conforme perteneciendo al régimen CAS?, o que medidas sugiere para el cambio?</p> <p>a. SI ()</p> <p>b. NO ()</p> <p>¿Por qué?</p>											

	<p>5. ¿Usted se encuentra conforme perteneciendo al régimen CAS?, o que medidas sugiere para el cambio?</p> <p>c. SI ()</p> <p>d. NO ()</p> <p>¿Por qué?</p>											NINGUNO
	<p>6. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores, ya que, es un régimen de naturaleza temporal para la entidad estatal?</p> <p>a. SI ()</p> <p>b. NO ()</p> <p>¿Por qué?</p>											NINGUNO

Comentarios:

Nombre del experto validador: Dr. Jesús Carlos Montero Ortega

DNI N°.: 43521456

N°. CALL: 009422



Firma del experto

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Jesús Carlos Montero Ortega, titular del DNI N°. 43521456, de profesión ABOGADO, ejerciendo actualmente como DEFENSOR, en la institución ESTUDIO JURIDICO PARTICULAR.

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

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

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

En Lima, a los 15 días del mes de MARZO del 2023.

Dr.

Jesus Carlos Montero Ortega

Firma



Anexo 04: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
----------------------	-----------------------	------------------------	-----------	-------------	--------------------

<p>La vulneración de los derechos laborales de los trabajadores contratados -CAS</p>	<p>Los Contratos Administrativos de Servicio – CAS, cuentan con algunas propiedades, aspectos o características que demuestran su consideración como un régimen especial; así se tiene que, en ese sentido se deja entender no mudar o perturbar la posición de los integrantes enmarcado al ordenamiento jurídico, considerados de naturaleza contractual al referirnos a los antes mencionado quiere decir que esto es de manera voluntario-Voluntad Propia.</p> <p>Proviene de una contratación laboral y es de carácter personal dentro de las instituciones públicas y que estas son conducidas por las</p>	<p>Existen algunos casos que los trabajadores contratados en el régimen CAS, cuando sienten que sus derechos laborales son contratados, ellos no hacen de conocimiento a nadie, ante ello se incrementa el nivel de vulneración de los derechos.</p> <p>En muchos casos simplemente no quieren comentar a nadie por el temor a que en otra oportunidad no se</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tipos de vulneración de derechos laborales. • Circunstancias de Vulneración. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vulneración de horario de trabajo. • Vulneración de las vacaciones. • Vulneración del otorgamiento del CTS. • Vulneración de estabilidad laboral 	<p>Nominal</p> <p>Nominal</p>
--	--	--	---	---	-------------------------------

	<p>normas especiales, resulta beneficioso a las partes aquellas obligaciones que están relacionados al régimen especial.</p>	<p>sean considerados en ninguna convocatoria o ser contratados ante cualquier régimen.</p>		<ul style="list-style-type: none">● Trabajar 8 horas diarias.● Otorgamiento de vacaciones.● Percibir el CTS.● Estabilidad Laboral	
--	--	--	--	--	--

<p>Las incidencias de vulneración de derechos laborales.</p>	<p>Los derechos laborales vienen a ser un compuesto de obligaciones porque el estado peruano regula una sucesión de normas y leyes que debe cumplir el empleador</p>	<p>Para poder velar por la igualdad de beneficios se requiere un cambio desde el punto normativo, implementando algunos proyectos de ley, así también ordenanzas municipales, etc.</p> <p>Las mismas instituciones públicas, para resaltar la calidad de gestión, tienen que enmarcarnos en que cada vez exista menos vulneración de los derechos laborales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Medidas de solución. ● Ciclo de proceso. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Respetar el horario permitido, según la normativa. ● Respetar las vacaciones que le corresponden. ● Implementar normas legales para que puedan percibir el CTS. ● Proyectos de ley que garanticen la estabilidad laboral. ● Etapa de convocatoria. ● Etapa de despido y/o vulneración 	<p>Nominal</p> <p>Nominal</p> <p>Nominal</p>
--	--	--	---	--	--

Anexo 05: Categorías, Subcategorías y Matriz de Categorización apriorística

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
La vulneración de los derechos laborales de los trabajadores contratados CAS	En cuanto a los derechos laborales de los servidores de la municipalidad de Ate-Lima, ¿tienes que ser con igualdad a todos los trabajadores contratados bajo el régimen CAS, sin existir ninguna discriminación, también es muy importante señalar que la Constitución Política del Perú, ha reconocido algunos	¿La contratación bajo el régimen del contrato administrativo de servicios, vulnera los derechos laborales del trabajador contratado bajo el régimen cas en la entidad municipal distrital de Ate-Lima, 2023”?	¿Determinar si la contratación bajo el régimen CAS vulnera los derechos laborales del trabajador contratado bajo el régimen cas en la entidad municipal distrital de Ate-Lima, 2023”?	Analizar la legislación laboral que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios. Establecer la naturaleza jurídica del CAS. Identificar los derechos laborales de los servidores públicos y aquellos que estarían siendo vulnerados por el CAS.	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas de protección. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tipos de derechos laborales. • Circunstancias de vulneración. • Medidas de

	derechos laborales irrenunciables, que bajo ningún fundamento esto puede ser inherente			e). Explicar las razones para la contratación de servidores bajo el régimen CAS.	<ul style="list-style-type: none">• Etapas del proceso.	<p>solución.</p> <ul style="list-style-type: none">• Ciclo del proceso.
--	--	--	--	--	---	---

Anexo 6:

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES ESCUELA PROFESIONAL DE
DERECHO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo,, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA, asesor de Tesis Completa titulada: "La vulnerabilidad de los derechos laborales del trabajador contratado bajo régimen cas en la entidad municipal distrital de ate - lima, 2023". Cuyo autor es CHAVEZ VILLAFRANCA, CHRISTIAN ORLANDO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual hasido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

LIMA, 22 de febrero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DNI:	
ORCID	

Anexo 7:

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR

Yo, Christian Orlando Chávez Villafranca, egresado de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, declaro bajo juramento que cada uno de los datos e información redactado en el trabajo titulado "La vulnerabilidad de los derechos laborales del trabajador contratado bajo régimen cas en la entidad municipal distrital de Ate - lima, 2023" es:

1. De mi autoría.
2. Esta tesis no está plagiada ni parcial ni total.
3. El trabajo aún no fue publicado ni tampoco presentado.
4. Cada resultado presentado en este documento son verdaderos y no han sido falsificados, replicados o copiados.

En este sentido, me responsabilizo de cualquier falsificación, encubrimiento o falta de algún documento como de información, por lo que estoy sujeta a la normativa de estudios actual de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Lima, 15 de marzo del 2023



.....
Chávez Villafranca, Christian Orlando

DNI:

Anexo 8:

Autorización de aplicación del instrumento

A quien corresponda,

Por la presente AUTORIZO recoger información sobre la investigación titulada: “La vulnerabilidad de los derechos laborales del trabajador contratado bajo régimen CAS en la entidad municipal distrital de Ate - lima, 2023” y determinar cualquier dato de interés para la aplicación del CUESTIONARIO. Libero a los empleados y/o colaboradores contratados de toda responsabilidad por los daños y perjuicios que pudiera ocasionar el suministro de dicha información, pues se trata sólo de un documento de investigación que obrará en el informe final de TESIS para optar el grado académico correspondiente al solicitante.

Entiendo que el propósito de esta investigación es determinar la idoneidad del investigador y cumplir con este requisito que la Universidad exige para poder graduarse. Por esta razón solicito la obtención de información sobre este estudio y brindar datos generales, características laborales y modalidad de contrato de manera discreta, consecuente y consciente.

Además, se aprueba realizar cualquier investigación del historial del personal. Aparte de eso, apruebo la comprobación científica de esta información por las áreas encargadas de investigación científica de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega y su publicación en el repositorio de la Universidad.

El consentimiento se aplicará solo durante la aplicación de la ENCUESTA, dicho consentimiento permitirá la obtención de información recogida e interpretada por el investigador y no significará perjuicio alguno para las partes suscritas por tratarse de producto netamente académico.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE
ABOUL JAVIER AUGUSTO LARREA VENTOSILLA
SECRETARIO EJECUTIVO



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE
OSCAR BENAVIDES MAJINO
SECRETARIO EJECUTIVO