

FACULTAD DE DERECHO

Escuela Académico Profesional de Derecho

Tesis

**Vulneración al derecho de trabajo respecto del
régimen de contrato administrativo de servicios CAS
y la inaplicación e inobservancia de la Ley 31131,
Juliaca-2022**

Frank Wilynton Sucari Yanapa

Para optar el Título Profesional de Abogado

Huancayo, 2024

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A : Dra. Eliana Carmen Mory Arciniega
Decana de la Facultad de Derecho

DE : Dr. Fernando Martín Robles Sotomayor
Asesor de trabajo de investigación

ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de trabajo de investigación

FECHA : 8 de Setiembre de 2024

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para informar que, en mi condición de asesor del trabajo de investigación:

Título:

"VULNERACIÓN AL DERECHO DE TRABAJO RESPECTO DEL RÉGIMEN DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS CAS Y LA INAPLICACIÓN E INOBSERVANCIA DE LA LEY 31131, JULIACA – 2022".

Autor:

FRANK WILYNTON SUCARI YANAPA – EAP. Derecho

Se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 20 % de similitud sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI NO |
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores SI NO |
Nº de palabras excluidas (en caso de elegir "SI"): 25
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI NO |

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad Continental.

Recae toda responsabilidad del contenido del trabajo de investigación sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI y en la normativa de la Universidad Continental.

Atentamente,

Asesor de trabajo de investigación

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico para lo más importante en la vida: mi familia, que me apoya constante e incondicionalmente, es mi mayor motivación que me impulsa para alcanzar demás logros profesionales y personales.

AGRADECIMIENTO

A mi asesor Fernando Martin Robles Sotomayor de la Universidad Continental, por su entrega, guía y entusiasmo en la elaboración del presente trabajo de investigación.

RESUMEN

Esta investigación busca conocer sobre la vulneración al derecho de trabajo respecto del régimen de contrato administrativo de servicios CAS. Este proyecto tiene como objetivo establecer si el régimen laboral CAS vulnera el derecho al trabajo, además de analizar la problemática que enfrentan los trabajadores CAS dentro de la inaplicación e inobservancia de la Ley 31131, como problema general se estableció: ¿de qué manera el régimen laboral de contrato administrativo de servicios CAS vulnera el derecho al trabajo? La metodología en la que se basó es el método descriptivo explicativo con un enfoque cuantitativo, además de ser una investigación de tipo básica; fruto de esto, los datos son lo más realistas y representativos dentro de los parámetros científicos. Asimismo, el tipo de muestra utilizada es no probabilística, y es de 80 personas. También, el instrumento fue el cuestionario que nos permitió obtener los siguientes resultados pues como producto del procesamiento de datos y análisis, se procedió a aplicar la prueba no paramétrica de Spearman y se obtuvo como resultado: <<,602 y ,057>>, respectivamente a las variables, estando por encima del promedio determinando que existe una relación moderada entre las variables en ese sentido. Se concluye que se ha logrado demostrar una correlación moderada entre las variables, se determinó que el régimen CAS vulnera el derecho al trabajo de diversas formas. Este régimen genera desigualdad y discriminación entre los regímenes laborales de nuestro sistema jurídico, no tienen los mismos beneficios profesionales que los empleados, como bonificaciones, CTS, vacaciones, etc., respecto de la muestra aplicada,

Palabras clave: vulneración de derecho, derecho de trabajo, CAS, régimen de contrato administrativo de servicio, derecho laboral, Ley 31131.

ABSTRACT

This research seeks to know about the violation of the labor law regarding the CAS administrative service contract regime, this project aims to establish if the CAS labor regime violates the right to work, in addition to analyzing the problems faced by CAS workers within the non-application and non-observance of law 31131, As a general problem, it was established: In what way does the labor regime of the CAS administrative service contract violate the right to work? The methodology on which it was based is the explanatory descriptive method with a quantitative approach, in addition to being a basic type of research, as a result of this the data are the most realistic and representative within the scientific parameters, the type of sample used is non-probabilistic, and is of 80 people, the instrument was the questionnaire that allowed us to obtain the following results because as a product of data processing and analysis, Spearman's non-parametric test was applied, obtaining the following results: $\ll .602 \text{ and } .057 \gg$ respectively, to the variables, being above the average, determining that there is a moderate relationship between the variables in this sense. It is concluded that it has been possible to demonstrate a moderate correlation between the variables, it was determined that the CAS regime violates the right to work in various ways, this regime generates inequality and discrimination between the labor regimes of our legal system, they do not have the same professional benefits as employees, such as bonuses, CTS, vacations, etc., with respect to the sample applied,

Keywords: violation of law, labor law, CAS, administrative service contract regime, labor law, law 31131.

ÍNDICE

Dedicatoria	i
Agradecimiento.....	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Índice.....	vi
Introducción.....	9
Capítulo 1	11
Planteamiento del estudio.....	11
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	11
1.2. Formulación del problema.....	13
1.2.1. Problema general.....	13
1.2.2. Problemas específicos.....	13
1.3. Justificación e importancia del estudio.....	13
1.4. Objetivos.....	15
1.4.1. Objetivo general.....	15
1.4.2. Objetivos específicos.....	16
1.5. Hipótesis	16
1.5.1. Hipótesis general.....	16
1.5.2. Hipótesis específicas.....	16
1.6. Variables.....	16
1.6.1. Variable independiente	16
1.6.2. Variable dependiente	16
1.6.3. Definición conceptual	17
Capítulo 2	18
2. Marco teórico	18

2.1.	Antecedentes internacionales.....	18
2.2.	Antecedentes nacionales.....	20
2.3.	Antecedentes locales.....	23
2.4.	Bases teóricas.....	24
2.4.1.	Derecho Fundamental al Trabajo.....	24
2.4.2.	Contrato Administrativo de Servicios.....	28
2.4.3.	Régimen CAS.....	33
2.4.4.	Servicio Civil.....	35
2.4.5.	Ley N.º 31131.....	36
2.4.6.	Objeto de la Ley 31131.....	37
Capítulo 3.....		43
3.	Diseño Metodológico.....	43
3.4.	Tipo de investigación.....	43
3.5.	Nivel de investigación.....	44
3.6.	Diseño de investigación.....	44
3.7.	Población y muestra.....	44
3.7.1.	Población.....	44
3.7.2.	Muestra.....	45
3.5.	Técnica e instrumentos de recolección.....	46
3.5.2.	Técnicas de Encuesta.....	46
3.5.3.	Instrumentos.....	46
3.5.4.	Análisis de los Datos.....	47
3.5.5.	Aspectos Éticos.....	48
3.5.6.	Validación de instrumento.....	49
3.5.7.	Confiabledad de los Instrumentos.....	50
Capítulo 4.....		51
4.	Resultados y discusión.....	51

4.4.	Resultados de la Investigación.....	51
4.5.	Análisis e Interpretación de los Resultados	52
4.5.2.	Pruebas estadísticas	74
Capítulo 5	76
Discusión de resultados	76
4.5.3.	Respecto del Objetivo General	77
4.5.4.	Respecto del Primer Objetivo Específico	78
4.5.5.	Respecto del Segundo Objetivo Específico.....	79
Conclusiones	82
Recomendaciones	84
Referencias	85
Anexos y apéndices	87

INTRODUCCIÓN

La presente investigación aborda la problemática relacionada con la vulneración al derecho de trabajo en el ámbito del régimen de contrato administrativo de servicios (CAS), con especial énfasis en la inaplicación e inobservancia de la Ley 31131. Este estudio se desarrolla en el contexto de Juliaca durante el 2022. La evolución del régimen de contrato administrativo de servicios ha sido objeto de análisis y debate en la esfera jurídica y laboral. Desde su implementación, el CAS ha sido motivo de diversas controversias, especialmente en lo que respecta a la protección de los derechos laborales de quienes se encuentran bajo este régimen. Los antecedentes revelan la necesidad de una revisión detallada de las prácticas implementadas en la ciudad de Juliaca, a fin de identificar y abordar las posibles vulneraciones al derecho de trabajo. La motivación para llevar a cabo esta investigación surge de la creciente preocupación por las condiciones laborales de los trabajadores bajo el régimen de CAS en Juliaca. La aplicación y el cumplimiento de la Ley 31131 se convierten en elementos cruciales para garantizar un entorno laboral justo y equitativo. Asimismo, la necesidad de examinar la situación específica en Juliaca durante el 2022 se basa en la importancia de contextualizar las condiciones laborales en un ámbito geográfico y temporal concreto.

Para abordar esta investigación, se emplea un enfoque metodológico-cuantitativo. Se lleva a cabo un análisis exhaustivo de la normativa legal vigente, además se practicó el instrumento a los trabajadores afectados por el régimen de CAS en Juliaca. Además, se realizó un estudio con el fin de identificar buenas prácticas y posibles soluciones. Respecto de los alcances de esta investigación comprende la evaluación detallada de la implementación del régimen de contrato administrativo de servicios en Juliaca, durante el 2022, y la identificación de posibles vulneraciones al derecho de trabajo de los empleados

bajo este régimen. Asimismo, se busca proponer recomendaciones y soluciones para mejorar las condiciones laborales y garantizar el cumplimiento de la Ley 31131. Es importante señalar que esta investigación se vio limitada por la disponibilidad de información y la cooperación de los participantes. De esta manera, la complejidad inherente a la legislación laboral y administrativa puede generar desafíos en la interpretación de las normativas pertinentes. A pesar de estas limitaciones, se busca obtener resultados significativos que contribuyan al entendimiento y mejora del sistema laboral bajo el régimen de contrato administrativo de servicios en Juliaca.

CAPÍTULO 1

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. Descripción de la realidad problemática

La realización de este proyecto nace de la inquietud y tiene como objetivo analizar la problemática que enfrentan los trabajadores en el régimen laboral de contratación administrativa de servicios, más conocido bajo el nombre de CAS. La implementación del Régimen de contrato administrativo de servicios ha marcado un hito en la gestión laboral del sector público, buscando flexibilidad y eficiencia en la contratación de personal. Sin embargo, esta modalidad contractual ha suscitado inquietudes y críticas, especialmente en relación con la presunta vulneración al derecho de trabajo de los empleados sujetos a este régimen. En Juliaca, se observa una preocupante inaplicación e inobservancia de la Ley 31131, normativa diseñada para garantizar los derechos de los trabajadores bajo el régimen de CAS; puesto que en nuestro ordenamiento jurídico se han establecido varios regímenes laborales en relación con el sector de trabajo a través del cual los trabajadores realizan sus funciones y labores. En este sentido, nuestro ordenamiento jurídico instituido siempre ha buscado la anhelada igualdad entre los trabajadores en los diferentes regímenes y sus derechos como el salario, retribuciones, compensaciones, etc. la importancia que merecen como una prioridad junto y como a los derechos alimentarios que son primarios. Además, nuestra normativa tiene por objeto proteger y garantizar otros derechos y regímenes.

El régimen en el que se encuentran significaría, por otra parte, un cambio y reforma en el campo normativo, consuetudinario, fiscal y legal, además de buscar un cambio en la estructura en la que se desarrolla, en este caso respecto de lo establecido y reconocido, además de proteger y garantizar los derechos laborales de estos trabajadores, el presupuesto

público también tendría efectos económicos y sistémicos y el marco legal también cambiaría significativamente. En este impulso por cambiar nuestro sistema de derecho de trabajo, se creó la Ley 31131, Ley que constituye las disposiciones para eliminar la diferencia y discriminación en los sistemas de trabajo del sector público.

Esta ley es tan importante porque más de la mitad de los empleados estatales a nivel nacional son parte de este sistema, quienes en el organismo estatal los trabajadores son considerados de segunda clase o categoría, es decir los trabajadores CAS están regidos por un contrato administrativo, que generalmente implica condiciones laborales y beneficios diferentes a los empleados con contratos laborales más tradicionales. En este contexto, la calificación de segunda categoría en la práctica y en el ambiente laboral se les toma y se sugiere a los trabajadores CAS de una jerarquía inferior entre los demás trabajadores estatales por lo que los trabajadores CAS tienen menos derechos a comparación de otros regímenes laborales. Esto indica que, a pesar de desempeñar funciones en el mismo organismo estatal, los trabajadores bajo el régimen CAS pueden enfrentar condiciones laborales menos favorables, menos beneficios o una posición jerárquica inferior en comparación con otros empleados que no están sujetos al régimen CAS con diversos derechos, sin tener estabilidad de trabajo, sin prestaciones ni beneficios ni carrera en el servicio público, lo que impide de trabajar y vivir dignamente, contrario a lo dispuesto en los regímenes 276 y 728, en ese sentido, creemos que este régimen vulnera directa y radicalmente el derecho al trabajo.

La resolución de este problema permitirá no solo identificar las posibles irregularidades en la aplicación del régimen de CAS en Juliaca, sino también proponer recomendaciones y soluciones orientadas a salvaguardar los derechos laborales de los trabajadores, contribuyendo así a un entorno laboral más equitativo y justo.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera el régimen laboral de contrato administrativo de servicios CAS vulnera el derecho al trabajo?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿En qué medidas se produce la inaplicación e inobservancia de la Ley 31131 respecto de la vulneración al derecho de trabajo del régimen CAS?
- ¿Cuáles son los derechos laborales que se ven afectados por el régimen laboral CAS?

1.3. Justificación e Importancia del Estudio

El objetivo de esta investigación científica es poner de manifiesto el impacto negativo que tiene el contrato administrativo de servicios sobre el derecho al trabajo, tanto a nivel económico y social.

El presente trabajo de investigación muestra y además propone al Estado lo importante que es salvaguardar los derechos de las personas y trabajadores en este caso además se ha demostrado que el contrato administrativos de servicios (CAS) vulnera lo establecido por las normas laborales y los derechos fundamentales de los trabajadores, convirtiéndolo en un contrato de trabajo abusivo e inconstitucional por su naturaleza y características.

La investigación también ofrecerá alternativas de solución y recomendaciones para un reconocimiento y mejor regulación de los derechos de los trabajadores de quienes prestan labores de trabajo temporal en el ámbito estatal, sin poner en peligro su dignidad como personas.

Otro principal motivo de realizar esta investigación es mostrar la dura realidad a la que se enfrentan los funcionarios y/o trabajadores públicos cuando tienen que conservar sus puestos de trabajo, por lo que tienen que soportar diferentes situaciones para mantener su trabajo.

Académica. Se desarrollan teorías que nos ayudarán a identificar la violación de los derechos laborales de los empleados públicos tras la aprobación y promulgación de la Ley N.º 31131, que tiene como objetivo eliminar la exclusión y discriminación en los sistemas y regímenes de empleo del sector estatal. Luego de la aprobación y promulgación de la Ley N.º 31131, se han desarrollado teorías que ayudan a determinar violaciones a los derechos laborales en los servidores públicos. Dicha ley tiene como objetivo eliminar la exclusión y la discriminación en los sistemas e instituciones de empleo del sector gubernamental.

El objeto de estudio adicional es brindar soluciones para proteger y promover los derechos laborales en el sector público respecto de sus trabajadores. Uno de los objetivos fundamentales del presente trabajo de investigación es brindar una herramienta de conocimiento y defensa para solicitar la tutela jurisdiccional efectiva de los derechos laborales vulnerados o amenazados ante el órgano de administración de justicia competente.

Justificación social. El impacto en los trabajadores es fundamental destacar cómo la aplicación o inaplicación de la Ley 31131 afecta a los trabajadores que se encuentran bajo el régimen de CAS. Esto puede incluir aspectos como la precarización laboral, la falta de estabilidad y seguridad en el empleo, así como la limitación en el acceso a beneficios laborales, así mismo existen desigualdades y discriminación laboral. Esto se puede argumentar que el régimen de CAS podría contribuir a la exacerbación de desigualdades y a la discriminación laboral, especialmente si existen diferencias significativas en términos de

remuneración, condiciones de trabajo o acceso a derechos laborales entre trabajadores bajo este régimen y aquellos bajo otros regímenes de contratación. En ese sentido, todo ello generaría que se desarrollen debates públicos y movimientos sociales, pues es importante considerar cómo el tema ha sido abordado en el debate público y cómo ha generado movimientos sociales o demandas ciudadanas en busca de reformas o cambios en el régimen de contratación administrativa de servicios.

Justificación jurídica. Nuestro marco legal vigente a Ley 31131, así como otras normativas laborales pertinentes, establecen derechos y obligaciones tanto para los empleadores como para los trabajadores. Por lo tanto, es crucial analizar cómo el régimen de contrato administrativo de servicios se alinea o desalinea con estas disposiciones legales. Todo esto genera la violación de derechos laborales pues se puede argumentar que el régimen de CAS podría vulnerar derechos laborales reconocidos, como la estabilidad laboral, la remuneración justa, las condiciones de trabajo adecuadas, entre otros. Esto puede sustentarse mediante el análisis de casos específicos en los que se haya producido dicha vulneración.

Contrastando con el derecho comparado, comparar el régimen de CAS con modelos de contratación laboral de otros países o con estándares internacionales puede ayudar a resaltar posibles deficiencias en cuanto a la protección de los derechos laborales.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Establecer si el régimen laboral CAS vulnera el derecho al trabajo.

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar qué efectos genera la inaplicación e inobservancia de la Ley 31131 respecto de la vulneración al derecho de trabajo del régimen de contrato administrativo de servicios CAS.
- Identificar los derechos laborales que se ven afectados por el régimen laboral CAS.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Por sus características, el contrato administrativo de servicio podría generar desigualdad, discriminación con diferentes regímenes laborales; en ese sentido, los trabajadores CAS no tienen la condición de satisfacer sus necesidades sociales, laborales y económicas.

1.5.2. Hipótesis específicas

La naturaleza del contrato administrativo de servicios CAS podría producir de manera relevante efectos que provocan vulneración del derecho de trabajo. Además, los trabajadores CAS podrían no contar con estabilidad laboral, tampoco cuentan con derechos laborales como gratificaciones y escolaridad.

1.6. Variables

1.6.1. Variable independiente

Vulneración al derecho de trabajo.

1.6.2. Variable dependiente

Régimen CAS y la inaplicación e inobservancia de la Ley 31131.

1.6.3. Definición conceptual

Derecho al trabajo. El derecho al trabajo es un derecho fundamental intrínseco que garantiza que toda persona acceda a un trabajo, a la libre elección de su profesión, a condiciones de trabajo justas y satisfactorias, a una protección no discriminatoria contra el desempleo, a la igualdad salarial, a un salario digno, prestaciones sociales, protección social y al derecho de asociación.

Régimen CAS, inaplicación Ley 31131. Esto se aplica únicamente al sector público y es un tipo de contrato especial de trabajo celebrado entre una persona particular y el Estado. No sigue el marco de carreras públicas ni actividades privadas, sino que está sujeto en particular, además se rige específicamente por el Decreto Legislativo N.º 1057 y su reglamento.

CAPÍTULO 2

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Internacionales

Córdova (2005), en su trabajo de investigación titulado “Relaciones laborales y el proceso de reformas laborales” de la Universidad de Chile, tuvo como objetivo identificar la influencia que han tenido las reformas laborales implementadas por los Gobiernos de la Concertación en el Sistema de Relaciones Laborales actuales. Su problema de estudio es el impacto de las reformas laborales por parte de gobiernos concertados y los agentes impedimentos (empresarios y derecho político), sobre el sistema de relaciones laborales, en términos del fortalecimiento del derecho de sindicalización y negociación colectiva de los trabajadores y sus empleados. La hipótesis del dinero es la siguiente: los procesos de reforma laboral de los gobiernos concertados han intentado saldar una deuda impaga con el mundo del trabajo, intentando mejorar el sistema de relaciones laborales; sin embargo, no ha cambiado del todo, ya que la dinámica de los proyectos de reforma laboral ha estado condicionada por la correlación de fuerzas en el ámbito político y social (derecha política y empresarios) que dificultan el impacto de la reforma. Concluye en este sentido en lo siguiente: algunos estudios sugieren que la crisis actual del movimiento sindical no es una crisis terminal, sino más bien una crisis de ajuste. Se trata de un lento proceso de ajuste causado por las dificultades que encuentran las organizaciones de trabajadores para retomar sus actividades y funcionar adecuadamente en las condiciones económicas, sociales y políticas en las que hoy se encuentra el país. Por tanto, Fortunatti sugiere que el movimiento sindical requiere el fortalecimiento del consenso social, la reconciliación de las relaciones laborales y la democratización de las estructuras de poder de la sociedad. Una estrategia de

consulta social representaría un paso adelante para los sindicatos, ya que les permitiría participar en los debates nacionales y recuperar su estatus como actores sociales. Por su parte, Campello sugiere que definir el papel de los sindicatos y los movimientos de trabajadores en el proceso de creación de un nuevo orden económico y social dará coherencia a la acción sindical. En lo que respecta a las empresas, las acciones corporativas funcionan como un contraprinipio común y reaccionan, como menciona Campello, ante las amenazas a la reproducción dentro del sistema (mediante la eliminación de la propiedad privada): esta se convierte en una cosa (defensa). Desarrollar estrategias para resistir la acción industrial. Pero, como señala Tironi, el poder de la economía se extiende mucho más allá del mundo económico. Tiene una visión clara para su país y para sí mismo y cuenta con una amplia red para difundir esta visión a todos los sectores de la sociedad. Por esta razón, los empleadores y los empleados son generalmente polos opuestos en términos de opiniones, objetivos y acciones específicas. Los primeros prefieren un mercado laboral flexible (una fuerza laboral que sea flexible y adaptable a las necesidades de producción). Estos últimos, sin embargo, buscan una mayor seguridad (salario, jornada laboral, etc.), lo que claramente representa un obstáculo para la construcción de buenas relaciones, más justas y equilibradas entre las partes. Sin embargo, debido a la complejidad inherente de las relaciones laborales, la creación de foros de consulta social no debería verse como una actividad exclusiva de los sindicatos. Por lo tanto, esta estrategia puede utilizarse no solo como un acto o ejercicio para reunir a dos partes (trabajadores y empresarios) en un mismo lugar de discusión y negociación, o en un ambiente puramente formal, sino también como un medio para buscar acuerdos o consensos. También, debe evaluarse como un espacio. La contradicción entre empleado y empleador se ve acentuada por las características de las relaciones sociales actuales, que están directamente influenciadas por el sistema económico general y conducen

a la individualización. Así, la personalización de las relaciones se está produciendo actualmente. Laboral por debilitamiento de las actividades sindicales. Esto se ve respaldado por tendencias que aumentan los efectos debilitantes de los sistemas de relaciones laborales, como la flexibilidad laboral, las innovaciones tecnológicas que reemplazan al trabajo, la flexibilidad de la organización laboral y el modelo neoliberal estimulado por la globalización.

2.2. Antecedentes nacionales

Rodríguez (2020), en su trabajo de investigación titulado “Análisis de la Ley N.º 31131 respecto a las infracciones a valores y bienes laborales y constitucionales. Lima-2021”, tuvo como objetivo determinar si es constitucional la Ley 31131 que establece medidas para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público; establecer la constitucionalidad de la presente ley, publicada el 9 de marzo de 2021, que conforme a la ley establece medidas para eliminar la discriminación en los programas de empleo del sector público, supuestamente a favor de los trabajadores en el sistema de negociación administrativa de los servicios territoriales regulados por el Decreto Legislativo N.º 1057. Se desprende de la investigación realizada que esta ley se presenta como uno de los tantos intentos de lograr la igualdad ante la ley prevista en la Constitución para los servidores públicos de los organismos públicos, desconociendo el orden público de un funcionalismo meritocrático

La metodología a través de la aplicación de un enfoque cualitativo de carácter fundamental aplicado al diseño de la teoría fundamentada. Además, se han utilizado las herramientas del guion de entrevista y el guion de análisis de escritorio para recabar datos y obtener toda la información más práctica para confirmar la hipótesis.

Con base en los resultados y análisis de las acciones realizadas, la Ley 31131 viola principios fundamentales del derecho laboral, como el de que se debe regular el principio de protección e impone condiciones que no son favorables ni beneficiosas para todos los trabajadores ni la mayoría. Por lo que podemos concluir que el número de servidores de nómina que prestan servicios a organizaciones públicas. Concluyen siendo la más importante que, la Ley 31131 no logra el objetivo propuesto, mientras que las medidas que la misma ley prevé vulneran el derecho a la igualdad y que persiste la discriminación profesional que se está eliminando, ya que los propios trabajadores se encuentran en diferentes niveles de oportunidades y se ven afectados en cuanto a sus salarios lo que, como dije, confirma la hipótesis de derecho formulada sobre la inconstitucionalidad de esta ley análisis.

Por su parte, Cubas (2022), en su investigación titulada “Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2022”, determinó la relación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2022. El estudio fue de naturaleza fundamental, de diseño no experimental y de naturaleza correlacionada. La muestra estuvo conformada por 30 funcionarios del CAS del Municipio de Lamas. Se utilizó como método la encuesta y se complementó con dos cuestionarios. La investigación encontró que la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 nada tenía que ver con las dimensiones de desarrollo, percepción, necesidades sociales, seguridad y necesidades básicas. La investigación concluye que no existe asociación significativa entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la motivación del trabajo en la municipalidad provincial de Lamas, 2022, por tener un coeficiente de correlación de Spearman = 0,052 y nivel de significancia 0,786 ($p > 0,05$). De los resultados sobre la base del coeficiente de correlación de Spearman = 0,052, podemos confirmar que el personal de SAE no tiene la impresión de que la decisión

de TC les afecte en términos de motivación en el trabajo. Además, el coeficiente de determinación $R^2 = 3,05 \%$ destaca el impacto de la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 sobre la motivación en el trabajo. Asimismo, Vílchez (2018) concluyó que el 55,4 % de los encuestados se siente motivado para trabajar, independientemente del tipo de contrato. Contrariamente a los resultados obtenidos, Chirinos (2019) concluyó que el 83 % de las personas encuestadas expresaron su insatisfacción en el trabajo por motivos de remuneración, políticas internas y relaciones interpersonales, y en el mismo sentido Guzmán (2020) llegó a la misma conclusión en su investigación concluyó que se encontró una asociación negativa entre el régimen CAS y la estabilidad laboral en una investigación hospitalaria. Concluye que la existencia de asociación significativa entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la motivación para trabajar en la comuna provincial de Lamas, 2022. No existe asociación entre la variable inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión de realización del POI; porque los empleados de CAS se sienten intrínsecamente motivados para seguir favoreciendo su crecimiento y éxito profesional, aunque la normativa aplicable limite sus derechos. No existe correlación entre la variable de inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y el tamaño del reconocimiento; porque los empleados de CAS se sienten motivados, aunque no haya un coeficiente de incentivo económico.

Adicionalmente se tiene el artículo científico de Palomino (2021): “Análisis constitucional de la eliminación del régimen de contratación administrativa de servicios en la administración pública”. Esta investigación analizó la problemática presentada en el ordenamiento jurídico nacional con el surgimiento del régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) en la administración pública, haciendo un recuento de sus antecedentes evolutivos normativos y jurisprudenciales en el contexto de su eliminación a

través de la Ley 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público, aprobada por insistencia del Congreso de la República, el pasado 9 de marzo de 2021, en aplicación del artículo 108 de la Constitución Política del Perú, que permite al Parlamento, a pesar de las observaciones hechas por parte del Ejecutivo, eliminar finalmente el Decreto Legislativo 1057, del sistema jurídico peruano, como solución definitiva frente a la desigualdad.

2.3. Antecedentes locales

Mendoza (2019), en su investigación titulada “Los contratos administrativos de servicios-CAS, como efecto de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la administración pública peruana” de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno 2019, analizó el derecho del trabajo y utilizó un paradigma de investigación cualitativo, doctrinario, teórico-metodológico y jurídico-prospectivo. El principal desafío radica en que el actual régimen laboral de los servidores públicos, establecido en la Constitución Política del Estado, entra en conflicto con las normas emitidas por el Poder Ejecutivo a través del Decreto Legislativo N.º 1057, que establece el Régimen Especial de Contrataciones Administrativas de Servicios CAS. Este decreto establece que los trabajadores CAS no están sujetos a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, a las normas laborales del sector privado, ni a otras normas que regulen la carrera administrativa especial. Al analizar el contenido de esta norma legal, se evidencia la violación de una serie de derechos otorgados a los empleados por diversos regímenes laborales y normativas que rigen a los trabajadores de la administración pública. Las normas jurídicas se organizan y sistematizan de acuerdo con los aspectos teóricos conceptuales del rigor científico en ciencias sociales y la metodología, porque el objetivo es proponer una reforma y crear una referencia bibliográfica sobre el tema de la investigación jurídica. Se trata de cuestionar una norma o instituciones

jurídicas y proponer las reformas pertinentes tras analizarlas y evaluarlas. Los resultados a los que se ha llegado permiten señalar que, efectivamente, con la vigencia del Decreto Legislativo N.º 1057 y su Reglamento, se han vulnerado derechos y principios laborales que rigen en la prestación de servicios personales. Esto es evidente en el caso de la temporalidad de los contratos a pesar de la continuidad de las relaciones laborales y del principio de primacía de la realidad. Según estos principios, la relación se extinguirá cuando concurren circunstancias que hagan imposible o incompatible la relación entre las partes. Por tanto, el empresario no puede extinguir la relación laboral salvo que exista una causa establecida por ley.

2.4. Bases Teóricas

2.4.1. Derecho fundamental al trabajo

El Estado ha promovido una serie de medidas para hacer frente al impacto y sensación que genera en el trabajo de la difícil crisis sanitaria que estamos viviendo. En cuanto se bajó la alerta sanitaria, las autoridades pertinentes implementaron de inmediato el tiempo de aislamiento preventivo, es decir, se declaró cuarentena, dirigida al personal que viaja a un país anterior a la pandemia por causas y motivos de trabajo o que se contagien de accidentes laborales ocasionados por el COVID-19 a causa de su trabajar.

En el contexto del trabajo de investigación que sigue, primero debemos establecer algunos puntos en los que el derecho al trabajo está evolucionando o cambiando en la pandemia de COVID-19, dado que América Latina ya estaba experimentando cierto deterioro en las condiciones del mercado laboral antes de la pandemia en la región, ya que la crisis que se ha desencadenado conlleva, en todos los sentidos, enormes pérdidas de

ingresos por el aumento de que las personas se quedaron sin empleo así mismo la limitación de poder contar con un trabajo calificado.

Una vez definida esta situación, es posible identificar y observar los elementos que inciden en la respuesta política, pues todo ello implica una reducción del espacio fiscal, mucha informalidad, restricciones de orden público y la ineficacia de algunas herramientas de nuestro ordenamiento jurídico, etc. Por tanto, compilamos nuestras estadísticas sobre el crecimiento del empleo femenino y la migración intrarregional. Es por ello por lo que en nuestro país se están implementando medidas innovadoras para prevenir o limitar la ruptura del trabajo y las relaciones laborales y limitar el número de quiebras de empresas.

El derecho laboral es un área conformada por principios y normas del derecho laboral, la mayoría de los cuales tienen carácter subsidiario. En el fondo, la prestación de servicios dependientes siempre ha estado regulada por el derecho consuetudinario, pero los valores de igualdad y libertad con formalidad en la regulación legal se deben a que en la práctica se vive una situación de explotación y pobreza de los trabajadores, la ley tuvo que ser enmendada para liberar al trabajo del derecho consuetudinario y crear un régimen de protección al trabajador

2.4.1.1. Constitucionalización de los derechos laborales

En la tradición jurídica común, nuestra Carta Magna fue estimada ante todo como la regla general y suprema del Estado, que conduce y regla también las relaciones entre los diferentes poderes que convergen en una nación, entre los poderes públicos y privados. El Código Civil, en efecto, alguna vez fue considerado el principal órgano regulador del Estado, razón por la cual justificó la existencia de títulos provisionales ajenos a los criterios

hermenéuticos, encargándose de que pudiera regular las relaciones económico-jurídicas entre particulares.

Las primeras constituciones en incluir los derechos sociales en sus artículos fueron la de México en 1917 y la de Alemania en 1919, junto con la introducción de los derechos laborales. Los dos cuerpos legales de carácter constitucional se transformaron en los grandes hitos originales que marcaron el desarrollo e inicio de esta tendencia en evolución. Si bien esta práctica creció exponencialmente a mediados del siglo XX y continuó practicándose en los países latinoamericanos, es bien conocida la concentración de los derechos de trabajo en este proceso y, por tanto, los derechos laborales han ocupado un lugar destacado en la lista o anuncio de derechos sociales, ya que esto retrasa el derecho al trabajo y constituye formalmente un derecho constitucional al trabajo.

El derecho laboral se ha ido incluyendo en la Constitución, en efecto, tiene importantes consecuencias para el sistema jurídico, como la inclusión de los derechos laborales en el texto constitucional, ya que este fenómeno puede llevar a favorecer los intereses y derechos protegidos por la legislación laboral; porque esta inmaterialidad resulta de las normas jurídicas. Esto tiene en cuenta algunos derechos laborales que ya son de carácter constitucional y fundamental, por lo que estos derechos constitucionales pueden eventualmente actuar, funcionalmente, como un freno a las tendencias desreguladoras que violan ese derecho.

Asimismo, con la constitucionalización del derecho laboral, se ha creado también un sistema de fuentes normativas que rigen las relaciones de trabajo y los demás efectos y consecuencias que se derivan de una relación de trabajo.

2.4.1.2.Derecho individual de trabajo

Para desarrollar utilizaremos la definición en la que subrayó que los derechos laborales individuales son la parte central de la misma, de esta forma pueden representar las normas, ya que definen y regulan el surgimiento, existencia y terminación de las relaciones individuales de trabajo, establecen las condiciones generales de desempeño laboral, establecen los derechos y obligaciones de los empleados y empleadores, señalan las especificidades de la disciplina para determinadas formas de trabajo (Ley 29783, 2011).

2.4.1.3.El trabajo es un deber y a su vez un derecho

El Estado reconoce el trabajo como la principal fuente de bienestar económico y social, el trabajo es un derecho y una obligación social. Asimismo, el deber del Estado es promover la creación de condiciones económicas en las que los trabajadores puedan sustentar con sus ingresos y sociales que reduzcan o traten de eliminar la pobreza y, como actividad, garantizar la seguridad de los habitantes de nuestro país, proteger a los profesionales clave y protegerlos del desempleo y subempleo en todas sus formas.

Esta comprensión del derecho del trabajo como voluntad procesal también se denomina teoría procesal del derecho del trabajo. Los derechos económicos y sociales a menudo han sido cuestionados y atribuidos al conocido y evidente pecado original del nacimiento. Esto les impide influir efectivamente en la realidad social. En teoría debería ser bueno. Y la protección del derecho a la libertad (de asociación, expresión, reunión, etc.) conduce a la persecución por la ley. La naturaleza de la llamada aplicación priva a los derechos económicos y sociales de derechos subjetivos y limitados. Esta categoría de deberes es muy abstracta, es más que una declaración, y es nuestra situación con nuestra Constitución.

2.4.2. Contrato administrativo de servicios

2.4.2.1. Contrato laboral

Al tratar la contratación laboral, el Tribunal Constitucional en el Caso Chinchay establece lo siguiente:

A esto se le llama relación laboral, por lo que es de vital importancia entender ¿qué se entiende por relación laboral?, para lo cual, seguiremos lo que nos describe el máximo intérprete de la constitución, que sostiene que el contrato de trabajo presupone la constitución de una relación laboral por tiempo indefinido entre el empresario y el trabajador, sobre la base de la cual este último se compromete a prestar servicios subordinados a cambio de una remuneración.

Esta concepción nos permite afirmar que toda relación de trabajo tiene elementos primarios, a los que llamamos fundamentales o inherentes, que establecen un vínculo directo entre el trabajador y su empleador, justificando así el carácter personal y la obediencia en el desempeño de sus funciones en comparación con la compensación en forma de compensación.

2.4.2.2. Elementos de la relación contractual laboral

Los elementos fundamentales de la relación de trabajo son los siguientes: primero, el servicio es personal y voluntario; segundo, el servicio debe ser realizado por otra persona; y tercero, el trabajo o servicio lo realiza un empleado en nombre de otra persona o una subordinación a un patrón que exige compensación o salario (Córdova, 1997).

Por tanto, es evidente que los trabajadores deben prestar sus servicios de forma muy personal y manifestar su voluntad de hacerlo de forma voluntaria. Porque esto nunca debe

hacerse cumplir y debe haber una subordinación al desempeño de los trabajadores en este servicio también. Esto frena su autonomía laboral sobre los empleadores. Es decir, el hecho de que trabajen bajo su propia responsabilidad y las anteriores actuaciones personales y subordinadas se expresan en último término en contraprestación, también conocida como salario o gratificación.

En este punto conviene aclarar que esta actividad no es un lugar de trabajo regulado por el derecho civil, sino también un lugar de ejecución.

Con la finalidad de obtener mayor entendimiento podemos referir como lo hizo Toyama (2005): los contratos de trabajo tienen tres elementos importantes: el interés propio, la remuneración y la subordinación. En este caso, el contrato de trabajo puede definirse como: Acto jurídico por el cual un trabajador presta servicios personales por cuenta de otro trabajador a cambio de una remuneración (Decreto 728, 2020).

Sobre la base de esta definición, detallaremos cada uno de los elementos anteriores de la relación general de trabajo.

También es importante señalar que dentro de la subordinación existen dos características del trabajo que también contribuyen a la plena determinación de la propia relación laboral:

Prestación personal. Es un elemento fundamental que establece que el trabajador debe realizar personalmente las labores y tareas que le son encomendadas por el empleador. Esta prestación personal implica que el trabajador no puede delegar sus funciones a terceros, salvo en casos excepcionales y previa autorización del empleador.

Existe la obligación de prestación personal, pues es cuando el trabajador está obligado a realizar las labores y tareas que le son asignadas por el empleador de manera

personal. Esto implica que el trabajador debe desempeñar sus funciones de acuerdo con sus habilidades, conocimientos y capacidades, sin poder delegar estas responsabilidades a terceros sin autorización previa del empleador, el trabajador goza de independencia, pues la prestación personal implica que el trabajador actúa de manera independiente en el desempeño de sus funciones, sin estar sujeto a órdenes directas o instrucciones precisas en cada paso de su labor. Sin embargo, esto no excluye la supervisión y dirección general por parte del empleador sobre el trabajo realizado. El principio de prestación personal implica que el trabajador no puede ser sustituido por otra persona para realizar sus labores, salvo en circunstancias excepcionales y justificadas, como enfermedad, licencia por maternidad o paternidad, entre otros casos contemplados por la ley. En ese sentido, aunque el trabajador debe desempeñar sus funciones de manera independiente, sigue manteniendo una relación de dependencia con el empleador, quien tiene la facultad de supervisar, orientar y controlar el trabajo realizado por el trabajador.

En resumen, la prestación personal en la relación contractual laboral en nuestro ordenamiento jurídico establece que el trabajador está obligado a realizar personalmente las labores y tareas que le son encomendadas por el empleador, manteniendo una relación de dependencia y bajo la supervisión de este último, esto busca garantizar la calidad y eficiencia en la prestación de los servicios laborales, así como proteger los derechos y responsabilidades de ambas partes involucradas en la relación laboral.

Subordinación

En este caso, la persona natural tiene una relación laboral sujeta a la facultad del patrón de dar instrucciones.

La subordinación es el vínculo jurídico entre el deudor del trabajo y el acreedor, por el cual el primero ofrece su actividad al segundo y le da la facultad de ejercerla. Por un lado, obedece y por otro dirige (...) La prestación de servicios tiene una autonomía regulada por el derecho civil o mercantil y es por tanto propia de los contratos de trabajo (Rico, 2009, p. 115).

Lo que permite afirmar que el trabajador es el “deudor del trabajo”, quien debe algo un servicio al “acreedor trabajador” que instruye, vigila y sanciona al trabajador a través del poder de su patrón. Esto crea una jerarquía en la que el trabajador tiene la obligación con su empleador de llevar a cabo lo que le corresponde.

El sometimiento laboral conlleva la existencia de facultades directivas, reglamentarias y disciplinarias que el empleador tiene sobre el empleado, a saber, las mismas facultades que se expresan en: la observancia de la jornada laboral, los uniformes, los documentos que acrediten cierta sumisión o Sumisión a las directivas dadas en la empresa, pues al darse esta condición se impone de medidas disciplinarias de diferentes formas o ya sean sanciones prescritas, sumisión a los procedimientos disciplinarios aplicables a los empleados (Toyama, 2005).

Remuneración

La remuneración se refiere a la compensación económica que el empleador otorga al trabajador a cambio de la prestación de sus servicios laborales. Aquí se desarrollan los aspectos clave relacionados con la remuneración en el contexto laboral peruano, como definición legal podemos establecer que está definida legalmente como toda contraprestación económica y en especie que debe percibir el trabajador por sus servicios. Incluye no solo el salario base, sino también cualquier otra forma de pago que el trabajador

reciba como resultado de su trabajo, como bonificaciones, comisiones, gratificaciones, asignaciones familiares, entre otros. Según lo establecido en nuestra legislación la remuneración puede ser pagada en efectivo o en especie, según lo acordado entre las partes y lo permitido por la ley. El pago en especie se refiere a la entrega de bienes o servicios en lugar de dinero efectivo, como por ejemplo alimentos, alojamiento, transporte, entre otros.

Así mismo, el pago de la remuneración debe realizarse de forma regular y periódica, de acuerdo con lo establecido en la legislación laboral y/o en el contrato de trabajo. En el Perú, y la mayoría de los países latinoamericanos la remuneración generalmente se paga de forma mensual, aunque pueden existir variaciones dependiendo de la actividad económica y el convenio colectivo aplicable. Descuentos autorizados por parte del empleador, este puede realizar descuentos legales y/o autorizados por el trabajador sobre la remuneración, como por ejemplo los descuentos por concepto de impuestos, seguridad social, préstamos otorgados por el empleador, entre otros. Estos descuentos deben realizarse de acuerdo con lo establecido por la ley y no pueden afectar el salario mínimo ni reducir la remuneración por debajo de lo establecido legalmente.

En ese sentido también se tiene que son parte de la remuneración las bonificaciones y beneficios adicionales además del salario base, el trabajador puede recibir bonificaciones y beneficios adicionales como parte de su remuneración, como bonificaciones por productividad, gratificaciones por fiestas patrias y navidad, seguro de salud, entre otros.

En resumen, la remuneración en la relación contractual laboral representa la contraprestación económica que el trabajador recibe por la prestación de sus servicios, la cual está regulada por la legislación laboral y puede incluir diversos componentes como el salario mínimo, bonificaciones, beneficios adicionales, entre otros. Es fundamental que tanto

el empleador como el trabajador conozcan y cumplan con las disposiciones legales relacionadas con la remuneración para garantizar el respeto de los derechos laborales y evitar conflictos.

2.4.3. Régimen CAS

Hay que decir que el CAS está reglamentado por la Ley 1057 del 29 de junio de 2008 y su reglamento 075-2008-PCM, esta nueva regulación laboral se da o se genera un modo de contrato de naturaleza transitoria y es particular en su uso por ser de uso particular del Estado instituciones estatales.

En general, las agencias públicas pueden contratar personal a través de CAS, pero como hemos visto, no pueden contratar consultores, excepto para empresas públicas y proyectos de inversión pública, cooperación internacional o servicios de consultoría prestados a través de este contrato. u otro tipo de trabajos que se realicen de forma independiente y fuera de la sede de la empresa, ni se podrán encargar apoyos de gestión o formación (Autoridad del Servicio Público, 2012).

Del mismo modo, y como sabemos, el CAS trajo consigo en su momento diversas novedades que modificaron a los derechos laborales, como el acceso al trabajo a través de concursos públicos, una jornada laboral semanal máxima, días festivos y períodos de descanso semanal, así como el derecho a un salario mínimo socialmente aceptable, de esta forma los jubilados tienen acceso al sistema de seguridad social, derecho a la afiliación sindical, indemnización por despido, indemnización y beneficios sociales al término de su relación laboral, así como el beneficio social de EsSalud.

Para los efectos de esta investigación, este asunto debe investigarse más a fondo. Por lo tanto, es necesario aclarar que la definición original de CAS establecida en la

promulgación del Decreto Ejecutivo Legislativo 1057 fue modificada como resultado de la creencia del TC de que CAS se definía de la siguiente manera:

El contrato administrativo de servicios es régimen especial de los contratos de trabajo en el sector público que vincula a las entidades públicas con las personas físicas que presten servicios en régimen de subordinación. Se aplican reglas especiales y las partes reciben solo los beneficios y obligaciones relacionados con el arreglo especial. (Decreto Legislativo N.º 1057, 2008).

Como puede verse, en el curso de las modificaciones al CAS, se introdujo el elemento de subordinación, que se especifica textualmente en el texto de la propia norma.

Esto ha intensificado el debate ya existente. Así, muchos expertos en este campo han informado que el Perú está en el camino hacia el empleo de “cuello azul” en el sector público” (Neves, 2010). Por lo tanto, el uso del término *subordinación* ha sugerido que sería apropiado que las empresas públicas los equipararan a los contratos de trabajo privados, que se cree que tienen mayores beneficios sociales. Sin embargo, como veremos más adelante, todo quedó en una ilusión luego de que el TC emitiera el sumario fehaciente en el Expediente N.º 0002-2010-PI/TC este sería un tercer régimen de trabajo en el Perú.

Por esta razón, las agencias estatales todavía utilizan CAS como la única forma de reclutamiento, lo que genera tensiones entre los funcionarios y el estado. Por ello, el anterior Gobierno nacional promulgó la Ley 29849, que dispuso su abolición paulatina y otorgó ciertos derechos laborales a los trabajadores que la cumplieran.

2.4.4. Servicio civil

A partir de la promulgación la Ley 30057, conocida como Ley del Servicio Civil según los organismos que la redactaron y promulgaron, tuvo el objetivo primordial de reformar el empleo en el sector estatal, es decir en el régimen público.

El objetivo de esta nueva norma es paliar el desorden que actualmente vive el Estado en materia de contratación, salarios, derechos y deberes de los empleados públicos, proponiendo el otorgamiento de mayores derechos y beneficios en cumplimiento de la equidad y la orientación al mérito. Los empleados bajo las Decreto Legislativo 276, 728 y CAS de los tres niveles de gobierno participarán en este programa a través de una evaluación meritocrática de carácter pública estatal que se implementará de manera incremental y voluntaria. La propuesta de transferencia no se aplica a sectores con disciplinas especiales y actividades especializadas, pero una vez implementada la reforma laboral, este hecho dará lugar a que se apliquen los principios de nuestro sistema jurídico de materia laboral, además la aplicación de normas disciplinarias e incompatibilidades de la nueva disciplina.

Como ya se mencionó, esta nueva legislación se implementará de manera gradual, por lo que en una primera fase los organismos públicos deberán realizar una reestructuración interna para determinar los niveles, números y tramos globales de sus empleados y prohibir cualquier práctica de despido o reducción de planilla, teniendo en cuenta que los puestos existentes de los trabajadores despedidos, en su caso, queden abiertos para su posterior cobertura, durante todo el procedimiento y el tránsito de los trabajadores al nuevo régimen por un plazo de seis años. Se ha determinado que el mandato vence en 2019. Sin embargo, la transición al servicio público es tensa para los empleados de la administración pública por los siguientes motivos: ante una posible pérdida o vulneración de sus derechos o beneficios

ya obtenidos, la norma obliga a los empleados estatales a conservar sus derechos y beneficios de los trabajos ya obtenidos, con una excepción o desigualdad de su retribución económica determinada en función del cargo y los méritos que perciban.

De igual forma, la prestación en cuestión representa beneficios que incrementan los ingresos salariales y permiten al trabajador una estabilidad laboral integral, favoreciendo así su constante crecimiento, lo que debe repercutir en el mejoramiento de la calidad de los servicios que brinda el Estado.

A cambio de estos resultados, se realizan evaluaciones anuales, diseñadas como mecanismos para medir su desempeño y tienen como objetivo que los trabajadores aprendan y mejoren continuamente, reforzando así su desarrollo y conocimientos acordes a su puesto. Por lo tanto, estos cursos de capacitación son brindados por la misma institución y se pueden comprar de manera privada, por lo que aprobar dos exámenes consecutivos es motivo de terminación. Finalmente, la estabilidad laboral se garantiza por méritos propios, lo que permite al Estado tener continuidad y sostenibilidad en sus políticas públicas. Hay por tanto grandes ventajas de estabilidad para el CAS, y este derecho se respeta para los servidores que ya lo tienen.

2.4.5. Ley N.º 31131

La Ley para la Eliminación de la Discriminación en el Trato de los Servidores Públicos, promulgada el 9 de marzo, estipula la eliminación de la discriminación en el sistema de empleo del servicio civil. En consecuencia, las instituciones estatales cuentan con personal a tiempo completo en conformidad con el D. Legislativo 1057 que establece el régimen laboral CAS y el D. L. 728, Aprobación de la Ley del Régimen Laboral sobre

Productividad del Trabajo y jurisdicción bajo la Ley Orgánica 276 de la Asamblea Legislativa (Asociación de Contribuyentes del Perú, 2021).

2.4.6. Objeto de la Ley 31131

El objeto de la presente ley es incorporar al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral:

A los trabajadores que desarrollan labores permanentes en las diversas entidades del Estado, contratados bajo el Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

En las entidades públicas, cuyo régimen laboral es exclusivamente el del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, la citada incorporación se hace respecto a este régimen. (Congreso del Perú Ley 31131, 2021).

a) La fuerza laboral regulada por la Ley 728 incluye a los trabajadores que desempeñan labores permanentes en diversos organismos del Estado con contratos bajo el Decreto Legislativo 1057 CAS.

b) La inclusión en el régimen laboral de los trabajadores que desempeñan funciones permanentes en diversos organismos públicos contratados en los términos de la Ley 1057 CAS se produce exclusivamente en los términos de la Ley 276.

No se prevé la afiliación e incorporación de los trabajadores del CAS al sistema donde se ejerce función pública a que se refiere la Ley 30057. Asimismo, este patrón de trabajo desaparece cuando los empleados de CAS se incorporan a los patrones de trabajo 728 y 276.

Motivo por el cual los sindicatos nacionales u organizaciones sindicales a nivel nacional de las instituciones de administración pública llamaron a esta ley, la ley para abolir el CAS.

2.4.6.1. Artículo 4. Eliminación de la temporalidad sin causa y prohibición de contratación bajo el régimen CAS

Desde la entrada en vigor de la presente ley hasta que se produzca la incorporación a que se refiere el artículo 1, los contratos administrativos de servicios son de carácter indefinido, motivo por el cual pueden ser despedidos solo por causa justa debidamente comprobada (Ley 31131, 2021). El presente artículo de la ley es el único que no fue declarado inconstitucional, que es donde se reconoce que son y pueden ser los trabajadores CAS tener un carácter indefinido.

2.4.6.2. Requisitos para ejercer el amparo de la Ley 31131

Se hace constar expresamente que no existen requisitos no previstos en la ley, no se pueden hacer reclamos modernos ni atacar su naturaleza, ya que la aplicación de esta ley es inconstitucional sobre la base del principio de no jerarquía sindical, el principio de no jerarquía sindical es un concepto fundamental en el ámbito de las relaciones laborales y sindicales. Este principio establece que, dentro de una organización sindical, no debe existir una estructura jerárquica que otorgue a algunos miembros autoridad o poder sobre otros en términos de toma de decisiones o representación. En otras palabras, busca garantizar la igualdad de todos los afiliados dentro de la organización sindical, este principio aboga por la igualdad y la participación democrática en el seno de las organizaciones sindicales. Busca crear un entorno donde todos los afiliados tengan una voz equitativa en la toma de decisiones

y donde se evite la concentración de poder en manos de unos pocos, promoviendo así una representación sindical justa y equitativa.

Tal como lo promulgó el Congreso de la República (2021), en la Ley 31131, los requisitos exigidos son los siguientes:

1. Requisitos Iniciales para integrar a los empleados de CAS al sistema de Trabajo Planificado, se deben cumplir los siguientes requisitos:

a) realizar trabajos de carácter permanente a partir de la entrada en vigor de esta Ley; Desde el punto de vista del derecho laboral, la duración del trabajo está determinada por principios prácticos generales. Debido a las estrictas regulaciones administrativas y no laborales, este requisito requiere ciertos puestos en las Tablas de Colocación de Personal de la Agencia (CAP). Es necesario considerar lo que es inconstitucional en la norma.

Las agencias de empleo también deben solicitar renovaciones de códigos postales para empleados de tiempo completo no programados, si es necesario. A medida que se revisa el proceso regulatorio, los grupos de trabajo pueden actualizar los códigos postales para incluir ubicaciones permanentes de CAS. Y de hecho en ninguna parte de la ley dice que un CAP debe tener un puesto permanente o fijo, por lo que esto no puede ser un requisito. Impiden al personal del CAS acceder a los aeropuertos del país.

2. Se deben cumplir los siguientes requisitos para involucrar a los empleados de CAS:

b) Mantener un Contrato de Servicios Gestionados (CAS) durante 2 años consecutivos o 3 años de forma intermitente. Este plazo podrá cumplirse con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley 3113 y, en caso de entenderse como

Operador Dubio Pro, incluso antes de que se expida la prescripción o se complete el proceso de registro progresivo (que no exceda y/o máximo 5 años).

3. Tercer requisito:

c) Facultades que se ejercen por concurso público, excepto bajo la condición de prestación de servicios no personales y posterior encomienda de servicios administrativos. Las referencias a licitaciones públicas incluyen disposiciones de legislación legislativa relativas a este procedimiento de selección 1057. Cuando hablamos de Servicios No Personales (SPN), también nos referimos a la ubicación del servicio bajo la ley contractual nacional.

4. Cuarto requisito:

d) El trabajador que renuncia a un contrato CAS para celebrar otro contrato durante la vigencia de este Reglamento reconoce los derechos conferidos por este Reglamento de conformidad con el artículo 2, inciso b, de la Ley 31131. Elegible para protección bajo el principio de derechos laborales intransferibles después de los dos o tres años especificados antes de que la Ley 31131 entre en vigencia y modifique la relación laboral de un trabajador CAS.

Aplicación progresiva

La integración del sistema CAS a los Planes de Trabajo 728 y 276 se realizará por etapas, teniendo en cuenta la disponibilidad de presupuestos de las autoridades estatales según lo previsto en la Ley 31131. Sin embargo, para realizar esta formación es necesario comprobar si existe un presupuesto arbitrario (fraude) o si se rechaza la inscripción por falta de fondos. El registro requiere su título y su número de ley 276 o clasificación de puestos de

trabajo con base en la Ley N.º 28175 (Ley Orgánica del Empleo Público). Esto corresponde al horario normal de trabajo de las instituciones públicas en función de las tareas realizadas.

2.4.6.3. Implementación de la ley

La aplicación de la ley se financia con presupuestos estatales individuales, y cada Estado está autorizado y obligado a modificar su propio presupuesto. Son los servicios de planificación estratégica y presupuestaria los que deben utilizar sus conocimientos técnicos para contribuir al espíritu de la ley.

Asimismo, su ejecución se realizará sin recursos públicos y no afectará los costos o inversiones en materiales, infraestructura y demás elementos necesarios para la adecuada prestación de los servicios públicos. Debe cumplir con los requisitos del ordenamiento jurídico de cada país. Sin embargo, esto no significa que no se aplique la Ley 31131.

2.4.7. Ley 31131 respecto de los trabajadores cas indeterminados

En el Perú, los contratos administrativos de servicios (CAS) indeterminados han sido objeto de un intenso debate y controversia en el ámbito laboral y social debido a las implicaciones que tienen en los derechos laborales de los trabajadores. Estos contratos se utilizan principalmente en el sector público y son una modalidad de contratación que, si bien permite la contratación de personal para cubrir necesidades específicas de las entidades estatales, ha generado preocupación por la falta de estabilidad y protección laboral que brindan a los empleados. Uno de los principales problemas asociados con los CAS indeterminados es la falta de estabilidad laboral. A diferencia de los trabajadores con contratos bajo el régimen laboral general, quienes tienen derechos establecidos en cuanto a la estabilidad en el empleo, los trabajadores CAS pueden ser despedidos fácilmente sin

necesidad de justificación, lo que crea una incertidumbre constante sobre su futuro laboral y afecta negativamente su seguridad económica y personal.

Además, los trabajadores CAS indeterminados suelen enfrentar remuneraciones más bajas y condiciones laborales menos favorables en comparación con aquellos que tienen contratos bajo el régimen laboral general. Esto puede llevar a una situación de precarización laboral, donde los trabajadores se ven obligados a aceptar condiciones desfavorables debido a la falta de alternativas laborales estables. Otro aspecto preocupante es la limitación en el acceso a beneficios sociales y laborales, como la seguridad social, la capacitación y el desarrollo profesional. La naturaleza temporal y precaria de los contratos CAS dificulta que los trabajadores accedan a estos beneficios, lo que contribuye a la vulnerabilidad económica y social de este grupo de empleados. Además, los trabajadores CAS indeterminados enfrentan dificultades para ejercer sus derechos laborales, como el derecho a la sindicalización y la negociación colectiva. La falta de protección legal específica para este tipo de contrato puede dificultar aún más la defensa de sus derechos y la resolución de conflictos laborales con sus empleadores.

En pocas palabras los contratos administrativos de servicios (CAS) indeterminados en el Perú representan un desafío importante en términos de protección de los derechos laborales y la dignidad de los trabajadores. Su uso generalizado en el sector público ha generado preocupaciones sobre la falta de estabilidad, la precarización laboral y la limitación en el acceso a derechos laborales básicos. Esto ha llevado a un llamado a revisar y reformar este régimen de contratación para garantizar una protección laboral adecuada y promover la igualdad de derechos en el lugar de trabajo.

CAPÍTULO 3

3. DISEÑO METODOLÓGICO

3.4. Tipo de Investigación

La investigación se rige al tipo básica y al enfoque cuantitativo. A medida que se utilizan los conocimientos adquiridos en la práctica diaria, complementados con los descubrimientos y avances de la investigación básica, se encuentra una solución al problema planteado, por lo que la elaboración pretende producir conocimiento, que deben entenderse como aportes al tema, también deben generar teorías y de igual manera profundizar en el conocimiento sobre el tema escogido en el trabajo de investigación.

Método hipotético-deductivo. Son los pasos o procedimientos utilizados en saliente boceto de investigación, que incluye varios pasos esenciales: la fabricación de una hipótesis para dilucidar el problema observado y la demostración. La demostración de los enunciados de la hipótesis ofrecimiento por demostración experimental. Por tanto, este método obliga al inspector a amarrar la sensatez o el santiamén racionales, es decir, la formulación o propuesta de hipótesis con la concreción de la sinceridad o el santiamén empírico (verificación y observación). El problema del trabajo de investigación tiene carácter o naturaleza de ser un método deductivo, procediendo de un hecho o acontecimiento ordinario a un hecho específico, conocido como el método del embudo. De este modo, se sigue la estimación y se aplica la afirmación de hipótesis para aparecer los resultados y calibrar la determinación a favor o en contra.

3.5. Nivel de investigación

El presente estudio se desarrolló dentro de los parámetros del diseño no experimental, ya que no se realizó manipulación de las variables durante todo el proceso de diseño. En este sentido, solo se observan y describen todas las características, fenómenos y aspectos observados y presentados en torno a cada variable de investigación. Por otro lado, también será transversal, por la misma razón que la adquisición de datos se realiza en un solo momento, es decir, se realiza en un solo momento sobre la muestra seleccionada.

3.6. Diseño de Investigación

La investigación de carácter descriptivo asume una función más allá de solo describir conceptos, fenómenos o establecer relaciones entre conceptos en algunos casos en específico, cuando se habla de que una investigación tiene doble carácter de diseño; es decir, intentan revelar las causas de los fenómenos o hechos físicos o sociales que se dan alrededor de las variables de la investigación. Como su nomenclatura lo indica, trata de describir por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones ocurre, el por qué se dependen una, dos o más variables. El nivel de investigación es descriptivo-explicativo, es decir, se describen las características del problema objeto de estudio y luego se explica la relación de causalidad de las variables, determinando así la influencia del régimen laboral del CAS en la vulneración o no del derecho al trabajo.

3.7. Población y Muestra

3.7.1. Población

Para obtener los resultados esperados y para establecer la población de esta investigación se seleccionó entre trabajadores del CAS, trabajadores públicos y abogados con conocimientos en derecho laboral de la ciudad de Juliaca, personas directamente

relacionadas con el tema que nos ocupa en la investigación. Asimismo, se aplicó la técnica más adecuada y luego fue sometida a la aplicación de la herramienta adecuada para lograr obtener los resultados esperados y más fructíferos para la investigación.

Para poder definir adecuadamente la población y muestra, Ñaupas (2018) indicó sobre este proceso lo siguiente:

La población es el número total de unidades de aprendizaje que cumplen con las características necesarias para ser consideradas como una unidad de aprendizaje. Estas entidades pueden ser personas, objetos, complejos, hechos, fenómenos, etc. que tengan las características requeridas para su estudio. En cambio, una muestra es un subconjunto único de una población (p. 334).

3.7.2. Muestra

La muestra de la investigación con la que se trabaja es de carácter no probabilístico, siendo 80 trabajadores CAS, trabajadores públicos y abogados con conocimiento en derecho laboral de la ciudad de Juliaca, quienes son la unidad de estudio, que están estrictamente relacionados con el tema de estudio, es decir, fue seleccionada de forma intencional y se trabaja de forma censal. La cantidad de la muestra establecida es la corresponde a personas que accedieron a realizar el instrumento de la investigación a través de las solicitudes enviadas a las instituciones públicas que se encuentran debidamente adjuntadas en los anexos del presente trabajo de investigación.

3.4.2.1. Criterios de inclusión

- Trabajadores del régimen CAS.
- Trabajadores CAS de la ciudad de Juliaca.
- Trabajador CAS en institución estatal.

- Abogados especialistas en derecho laboral de la ciudad de Juliaca.

3.4.2.2. Criterios de exclusión

- Trabajadores del otro régimen laboral que no sea CAS.
- Trabajadores CAS fuera de la ciudad de Juliaca.
- Trabajador CAS no estatal.
- Abogados especialistas en derecho laboral de otras ciudades.

3.5. Técnica e Instrumentos de Recolección

3.5.2. Técnicas de encuesta

El método elegido por el tesista es la encuesta. Esta técnica es muy utilizada por estudiantes investigadores alrededor del mundo debido a sus propiedades y la capacidad de obtener información actualizada para lograr los resultados esperados en este trabajo de investigación. Si bien la naturaleza de esta encuesta permite el desarrollo de herramientas cuyo objetivo principal es recopilar información de los encuestados de manera eficiente y directa, el objetivo de esta encuesta es garantizar que la herramienta pueda ser utilizada adecuadamente, especialmente en este caso específico del presente trabajo de investigación es el **cuestionario**.

Además, es una herramienta que permite la recolección de información de forma directa y eficaz y el desarrollo de un conjunto de preguntas objetivas para procesar la información obtenida de la muestra identificada. La muestra constituye la representación subyacente del grupo objetivo del estudio.

3.5.3. Instrumentos

El instrumento practicado para la presente investigación fue el cuestionario.

Además, los actos adicionales realizados en el marco de la elaboración de la investigación fueron la revisión de casos previos ocurridos, análisis de casos e historias conseguidas sobre el tema, evaluación y análisis de la información obtenida, así mismo se realizó la revisión bibliográfica de doctrina y jurisprudencia del tema.

3.5.4. Análisis de los datos

Desarrollamos los pasos generales que se siguen en una investigación de tipo descriptivo explicativa y los análisis de datos comunes asociados a este tipo de estudio:

- **Muestreo.** Determinaremos cómo seleccionar a los participantes o la muestra para el estudio. Se optó por establecer una muestra no probabilística de carácter censal esto por conveniencia al trabajo de investigación.
- **Recopilación de datos.** Seleccionamos los métodos y las herramientas necesarias para recopilar los datos relevantes para la investigación. Se utiliza cuestionarios de encuestas, siendo estos los más apropiados por la misma naturaleza de la investigación.
- **Análisis descriptivo.** Una vez recolectados los datos, el análisis descriptivo nos permitirá resumir y organizar la información obtenida. Algunos de los pasos a seguir para el análisis descriptivo son los siguientes:
- **Estadísticas descriptivas.** Puede establecer medidas de tendencia las cuales son la media, la moda y la mediana, así como medidas de dispersión como la desviación estándar o el rango de estas.
- **Gráficos y visualizaciones.** Se utilizó gráficos tanto de barras y otros necesarios, etc., para representar los datos y resaltar las características principales.

- **Tablas de frecuencia.** Se crearon tablas que muestren la distribución de frecuencias del objeto de estudio, es decir de las variables de interés.
- **Interpretación de los resultados.** Se analizaron los resultados recabados a través del análisis de la información además se describe las principales características o patrones identificados en tus datos. Se realizará inferencias basadas en la información descriptiva para respaldar tus conclusiones.
- **Estadística inferencial.** Nos va a permitir relacionar el nivel de causalidad que existe entre nuestras dos variables.

3.5.5. Aspectos éticos

En el ámbito académico, generalmente existen reglas y normas claras de ética de la investigación que son revisadas y aprobadas por un comité de ética de la universidad o del departamento. Este proceso de selección es parte sistémica de los pasos o procedimientos que se deben llevar a cabo antes de que se apruebe una encuesta. Sin embargo, es uno de los pocos mecanismos que se han desarrollado para evaluar la ética de las prácticas de investigación en esta área. Este proceso de selección es un elemento clave de los procedimientos que preceden a la aprobación de una encuesta. Sin embargo, es uno de los pocos mecanismos que se han desarrollado para evaluar la ética de las prácticas de investigación en esta área, y varias prácticas problemáticas escapan a este análisis.

El investigador obtuvo la aprobación y consentimiento informado voluntario de los participantes como de los colaboradores antes de comenzar la investigación. Esto significa que reciben toda la información relevante sobre esta investigación, pueden entender esta información y pueden decidir libremente en cualquier momento si quieren participar en la investigación o no. Asimismo, deberán disponer de los mecanismos necesarios para expresar sus dudas e inquietudes en todo momento. La amplitud y profundidad de este proceso de

consenso depende del tema y del alcance del impacto que la investigación pueda tener en la vida de los participantes.

La investigación se diseñó de tal manera que maximice el beneficio para los participantes, por ejemplo, mejorando la situación en la que realizan el trabajo las personas que se estudian. Con eso en mente, los beneficios potenciales siempre deben superar los riesgos potenciales. Los encuestados fueron informados sobre los objetivos y el método de investigación e informados sobre cómo y cómo acceder a los resultados de esta investigación.

Además, el tesista se compromete a realizar la investigación dentro de los parámetros de la ética, respetando los derechos de autor de las personas citadas y referenciadas en este trabajo, según las normas APA 7, y por tanto confiando en la consistencia de sus derechos y deberes del investigador.

3.5.6. Validación de instrumento

Análisis de contenido. Se evaluó los ítems en busca de validez de contenido. Nos aseguramos de que los ítems abarquen adecuadamente el rango completo del constructo que se está midiendo y que no haya sesgos o lagunas importantes.

Validez de constructo. Para la validez de constructo se evaluó si el cuestionario mide efectivamente el constructo que se supone que debe medir. Esto puede involucrar análisis estadísticos como el análisis factorial para verificar si los ítems se agrupan en las dimensiones esperadas.

3.5.7. Confiabilidad de los instrumentos

Se ha obtenido el grado de confiabilidad del instrumento utilizado, puesto que se ha producido en su forma consistente y coherente, en las veces que se ha ejecutado; por lo que se confirma de esta forma en las veces ejecutadas los resultados son iguales, además de la evaluación por especialistas para que el presente instrumento sea validado.

CAPÍTULO 4

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.4. Resultados de la Investigación

En la búsqueda de los más fructíferos resultados del trabajo de investigación, buscamos la manera de lograr la efectividad y garantía de todo lo establecido por el ordenamiento jurídico, ya que el objetivo es proteger los intereses de la sociedad y de cada ciudadano que enfrenta nuestro país la crisis tan importante que atañe a la situación jurídica y práctica del empleo público: la multiplicidad de regímenes, normas y fuentes regulatorias existentes, la coexistencia de servidores públicos con diferentes condiciones de ingreso al servicio público, la estabilidad de la relación laboral, el despido y disciplina, y la de agentes con diferentes derechos y deberes, incluso dentro de una misma institución y que presentan características similares. No es razonable ni lógico, en cierta medida, prever dos regímenes operativos de entrada y acceso a la administración pública, como prevén los decretos legislativos N.º 276 y N.º 728, para anexar e introducir también un tercer régimen, que en este caso es el régimen CAS que no goza de los mismos derechos de los trabajadores que los regímenes anteriores y muestra claramente su carácter abusivo, a pesar de la necesidad de trabajar a cambio de una compensación económica, como empleado público o privado del régimen, un trabajador que realiza el mismo trabajo y tiene las mismas horas recibe salario completo, vacaciones y remuneración, además de diferentes beneficios y derechos contemplados en nuestro sistema jurídico, lo que resalta más aún la discriminación y reduce la actitud, producción, crecimiento del profesional CAS. En ese sentido, los datos que se presentan, interpretan y analizan a través del procesamiento de información individual, datos estadísticos, ilustrados mediante los siguientes gráficos y tablas:

4.5. Análisis e Interpretación de los Resultados

Tabla 1

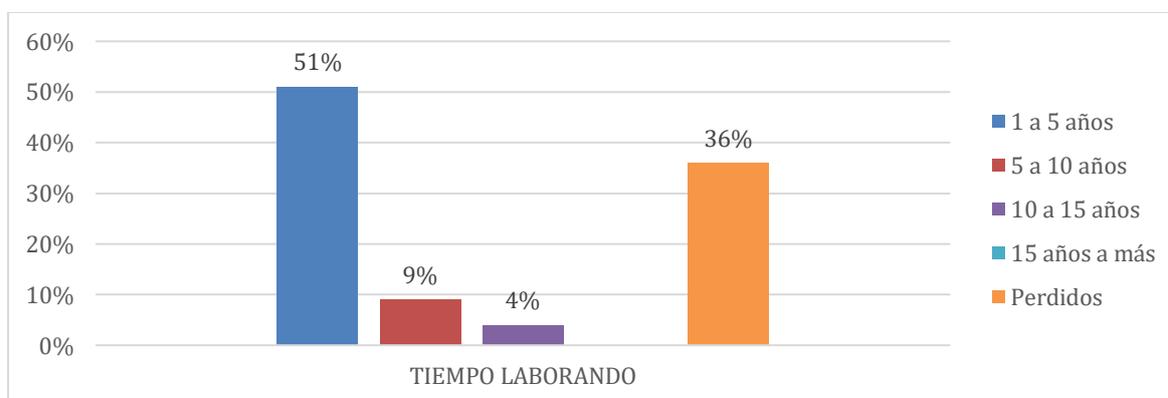
Tiempo que llevan desempeñando sus labores

Tiempo laborando	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1 a 5 años	41	51,00 %	51,00 %
5 a 10 años	7	9,00 %	60,00 %
10 a 15 años	3	4,00 %	64,00 %
15 años a más	0	00,00 %	64,00 %
Perdidos	29	36,00	100,00 %
Total	80	100,00 %	

Nota. Tabla elaborada por el tesista 2023.

Figura 1

Tiempo que llevan desempeñando sus labores



Interpretación. Según la tabla correspondiente del procesamiento de datos se tiene una gran mayoría representada por el 51 % del total de los encuestados representados por 41 encuestados quienes llevan laborando de 1 a 5 años, por otro lado, tan solo el 9 % lleva laborando de 5 a 10 años, mientras que tan solo 4 % manifiesta que llevan laborando entre 10 a 15 años, sin embargo, el 36 % de los encuestados no respondió a esta pregunta del cuestionario.

Tabla 2

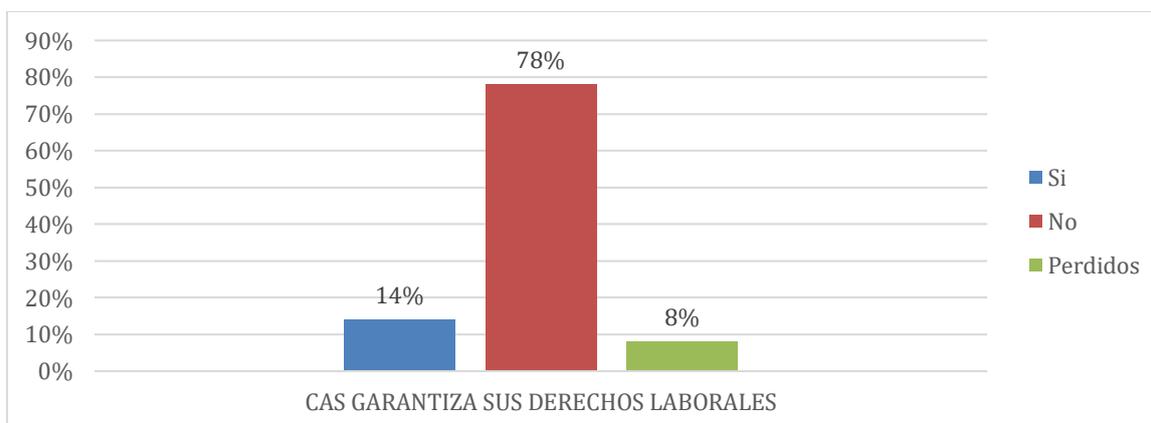
Personas que consideran que el régimen laboral CAS garantiza sus derechos laborales

CAS garantiza sus derechos laborales	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Si	11	14,00 %	14,00 %
No	62	78,00 %	92,00 %
Perdidos	7	8,00 %	100,00 %
Total	80	100,00 %	

Nota. Tabla elaborada por el tesista 2023.

Figura 2

Personas que consideran que el régimen laboral CAS garantiza sus derechos laborales



Interpretación. Según la figura correspondiente del procesamiento de datos se tiene una gran mayoría representada por el 78 % del total de encuestados representados por 62 personas que consideran que el régimen laboral CAS no garantiza sus derechos laborales, por otro lado, el 14 % del total de los encuestados manifiestan todo lo contrario que el régimen CAS si garantiza sus derechos labores, sin embargo, se tiene un 8 % de los encuestados que no contestó la pregunta.

Tabla 3

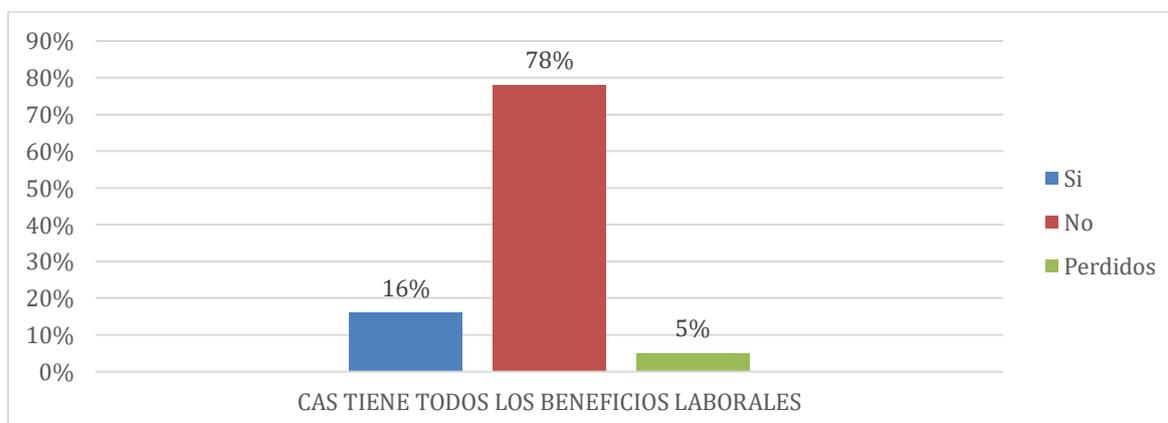
Personas que consideran que como trabajador CAS cuenta con todos los beneficios laborales que nuestro sistema jurídico garantiza

CAS tiene todos los beneficios laborales	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sí	13	16,00 %	16,00 %
No	62	78,00 %	94,00 %
Perdidos	5	6,00 %	100,00 %
Total	80	100,00 %	

Nota. Tabla elaborada por el tesista 2023.

Figura 3

Considera usted que como trabajador CAS cuenta con todos los beneficios laborales que nuestro sistema jurídico garantiza



Interpretación. Según el cuadro correspondiente del procesamiento de datos se tiene una gran mayoría representada por el 78 % del total de encuestados representados por 62 personas que considera que como trabajador CAS no cuentan con todos los beneficios laborales, por otro lado, el 16 % de los encuestados manifiestan todo lo contrario que como trabajador CAS si cuenta con todos los beneficios laborales que nuestro sistema jurídico garantiza, sin embargo, se tiene un 6 % que no contestó la pregunta.

Tabla 4

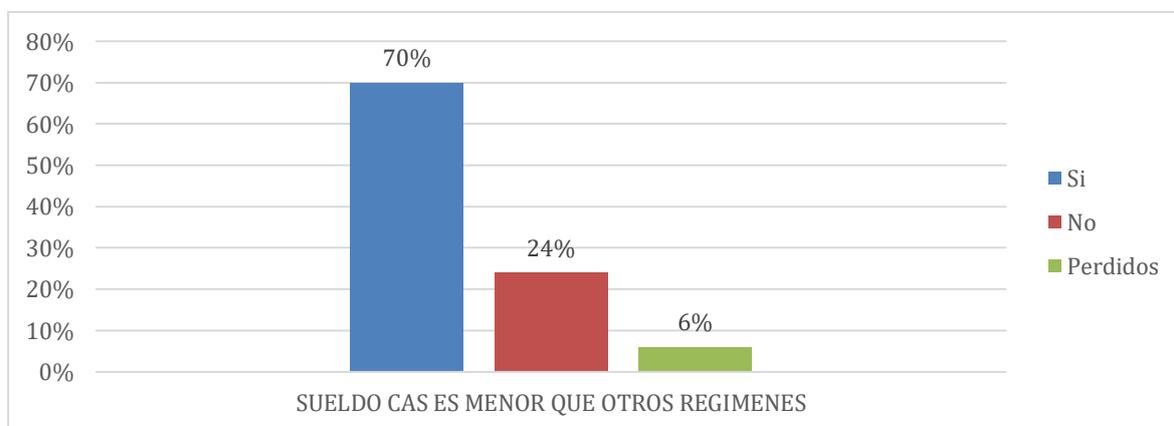
Personas que consideran que su sueldo es menor al de otros trabajadores que son de otro régimen laboral

Sueldo CAS es menor que otros regímenes	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sí	56	70,00 %	70,00 %
No	19	24,00 %	94,00 %
Perdidos	5	6,00 %	100,00 %
Total	80	100,00 %	

Nota. Tabla elaborada por el tesista 2023.

Figura 4

Personas que consideran que su sueldo es menor al de otros trabajadores que son de otro régimen laboral



Interpretación. Según el cuadro correspondiente del procesamiento de datos se tiene una gran mayoría del 70 % del total de encuestados que corresponde a 56 personas que considera que su sueldo es menor al de otros trabajadores que son de otro régimen laboral, por otro lado, el 24 % de los encuestados manifiestan todo lo contrario que su sueldo no es menor al de otros trabajadores, sin embargo, se tiene un 6 % que no contestó la pregunta del cuestionario.

Tabla 5

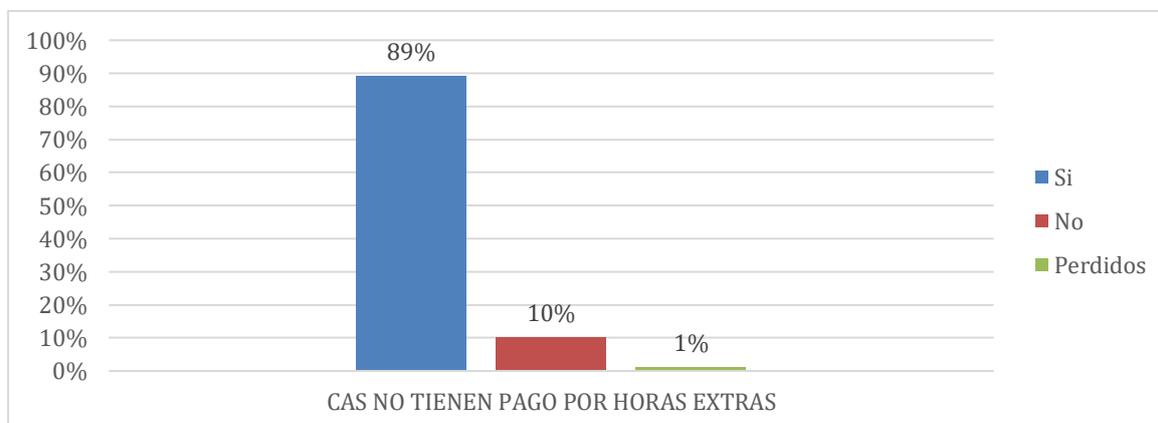
Personas que consideran una vulneración a los derechos laborales que los trabajadores CAS, no tengan el derecho a pago por horas extras

CAS no tienen pago por horas extras	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Si	71	89,00 %	89,00 %
No	8	10,00 %	99,00 %
Perdidos	1	1,00 %	100,00 %
Total	80	100,00 %	

Nota. Tabla elaborada por el tesista 2023.

Figura 5

Personas que consideran una vulneración a los derechos laborales que los trabajadores CAS, no tengan el derecho a pago por horas extras



Interpretación. Según la tabla correspondiente del procesamiento de datos se tiene una gran mayoría representada por el 89 % del total, representados por 71 personas que considera una vulneración a los derechos laborales que los trabajadores CAS, no tengan el derecho a pago por horas extras, por otro lado, el 10 % de los encuestados manifiestan todo lo contrario, sin embargo, se tiene un 1 % que no contestó la pregunta del cuestionario.

Tabla 6

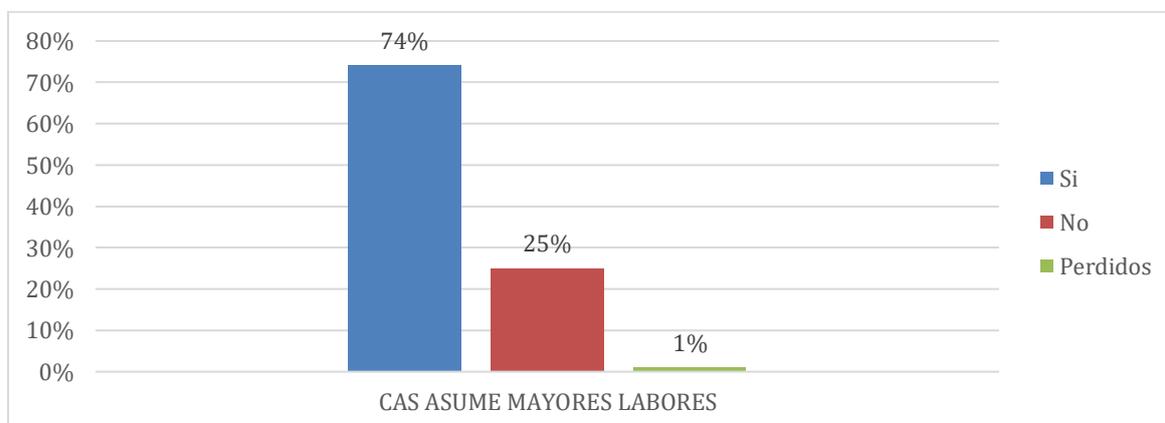
Personas que consideran que como trabajador CAS asume mayores labores que otros trabajadores

CAS asume mayores labores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sí	59	74,00 %	74,00 %
No	20	25,00 %	99,00 %
Perdidos	1	1,00 %	100,00 %
Total	80	100,00 %	

Nota. Tabla elaborada por el tesista 2023.

Figura 6

Personas que consideran que como trabajador CAS asume mayores labores que otros trabajadores



Interpretación. Según el cuadro correspondiente del procesamiento de datos se tiene una gran mayoría del 74 % del total de encuestados representados por 59 personas que considera que como trabajador CAS asume mayores labores que otros trabajadores, por otro lado, el 25 % de los encuestados manifiestan todo lo contrario que como trabajador CAS no asume mayores labores que otros trabajadores, sin embargo, se tiene un 1 % que no contestó la pregunta del cuestionario.

Tabla 7

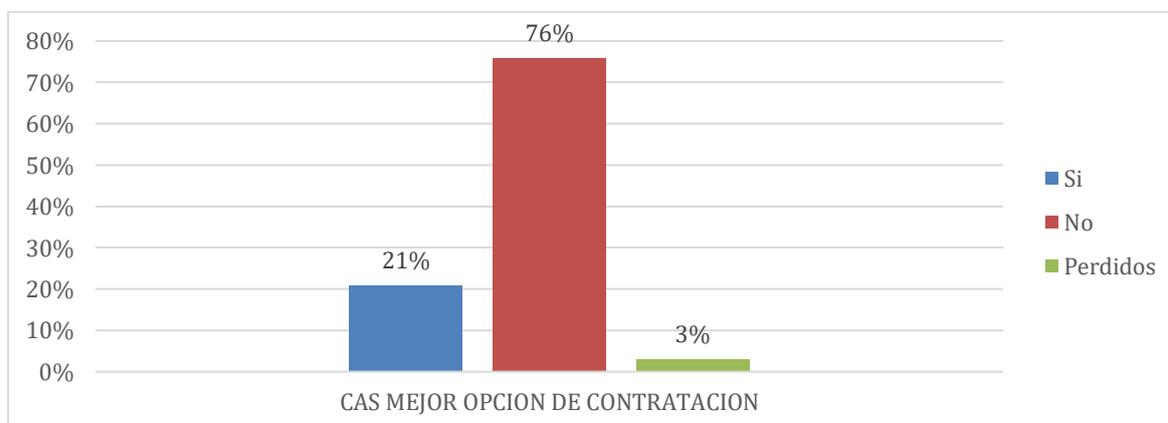
Personas que consideran el régimen CAS se constituye como la mejor opción de contratación en el sector estatal

CAS mejor opción de contratación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sí	17	21,00 %	21,00 %
No	61	76,00 %	97,00 %
Perdidos	2	3,00 %	100,00 %
Total	80	100,00 %	

Nota. Tabla elaborada por el tesista 2023.

Figura 7

Personas que consideran el régimen CAS se constituye como la mejor opción de contratación en el sector estatal



Interpretación. Según la figura que corresponde del procesamiento de datos se tiene una gran mayoría representada por el 76 % del total de encuestados que considera que el régimen CAS no se constituye como la mejor opción de contratación en el sector estatal, por otro lado, el 21 % de los encuestados manifiestan todo lo contrario que consideran el régimen CAS si se constituye como la mejor opción de contratación en el sector estatal, sin embargo, se tiene un 3 % que no contestó la pregunta del cuestionario.

Tabla 8

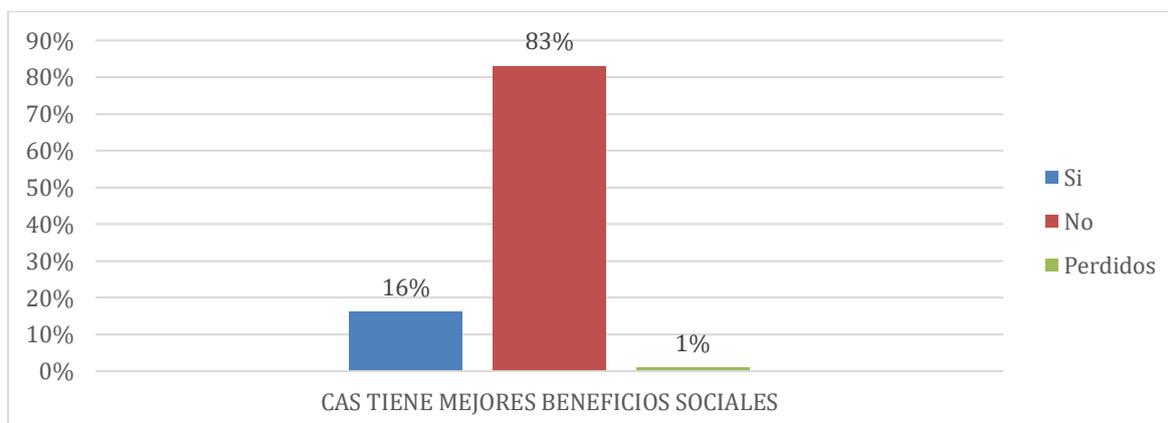
Personas que consideran que el régimen CAS tiene mejores beneficios sociales que los demás empleados de otros regímenes

CAS tiene mejores beneficios sociales	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sí	13	16,00 %	16,00 %
No	66	83,00 %	99,00 %
Perdidos	1	1,00 %	100,00 %
Total	80	100,00 %	

Nota. Tabla elaborada por el tesista 2023.

Figura 8

Personas que consideran que el régimen CAS tiene mejores beneficios sociales que los demás empleados de otros regímenes



Interpretación. Según la figura correspondiente del procesamiento de datos se tiene una gran mayoría del 83 % de los encuestados que consideran que el régimen CAS no tiene mejores beneficios sociales que los demás empleados de otros regímenes, por otro lado, el 16 % de los encuestados manifiestan todo lo contrario que el régimen CAS tiene mejores beneficios sociales, sin embargo, se tiene un 1 % que no contestó la pregunta del cuestionario.

Tabla 9

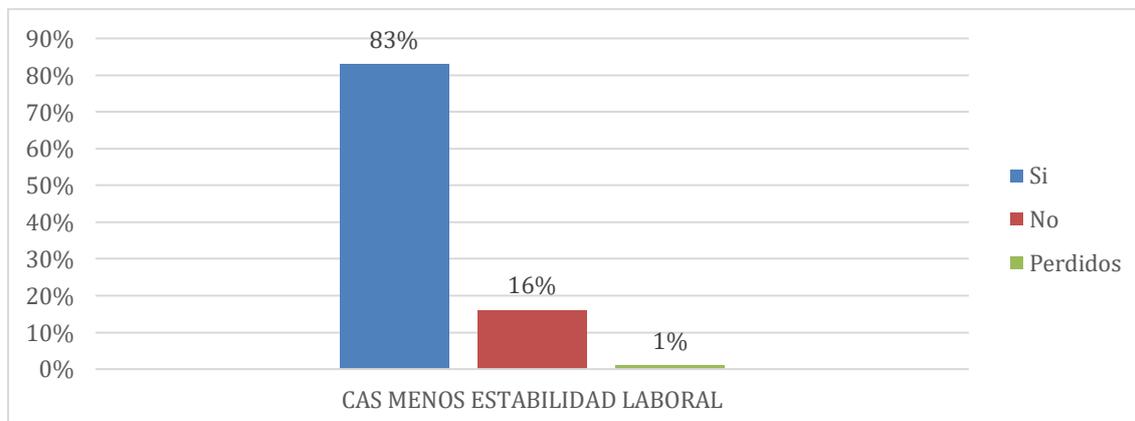
Personas que consideran que por su naturaleza el régimen CAS es el régimen laboral que tiene menos estabilidad laboral

CAS menos estabilidad laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sí	66	83,00 %	83,00 %
No	13	16,00 %	99,00 %
Perdidos	1	1,00 %	100,00 %
Total	80	100,00 %	

Nota. Tabla elaborada por el tesista 2023.

Figura 9

Personas que consideran que por su naturaleza el régimen CAS es el régimen laboral que tiene menos estabilidad laboral



Interpretación. De la tabla correspondiente se obtuvo una mayoría del 83 % de los encuestados que consideran que por su naturaleza el régimen CAS es el régimen laboral que tiene menos estabilidad laboral, por otro lado, el 16 % de los encuestados manifiestan que por su naturaleza el régimen CAS no es el régimen laboral que tiene menos estabilidad laboral, sin embargo, se tiene un 1 % que no contestó la pregunta del cuestionario.

Tabla 10

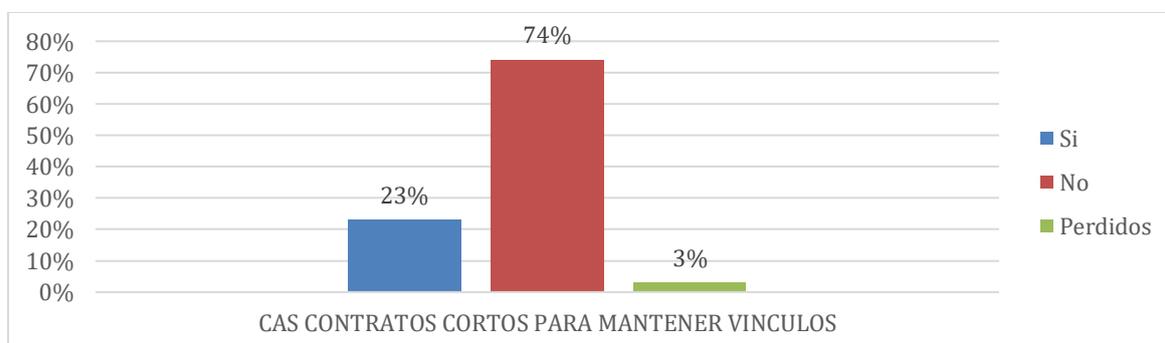
Personas que consideran adecuado que los trabajadores CAS tengan que firmar contratos de periodos cortos para mantener su vínculo laboral

CAS contratos cortos para mantener vinculo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sí	18	23,00 %	23,00 %
No	59	74,00 %	97,00 %
Perdidos	3	3,00 %	100,00 %
Total	80	100,00 %	

Nota. Tabla elaborada por el tesista 2023.

Figura 10

Personas que consideran adecuado que los trabajadores CAS tengan que firmar contratos de periodos cortos para mantener su vínculo laboral



Interpretación. Según la tabla correspondiente del procesamiento de datos se tiene una mayoría representada por el 74 % de los encuestados que consideran inadecuado que los trabajadores CAS tengan que firmar contratos de periodos cortos para mantener su vínculo laboral, por otro lado, el 23 % de los encuestados quienes consideran adecuado que los trabajadores CAS tengan que firmar contratos de periodos cortos, sin embargo, se tiene un 3 % que no respondió.

Tabla 11

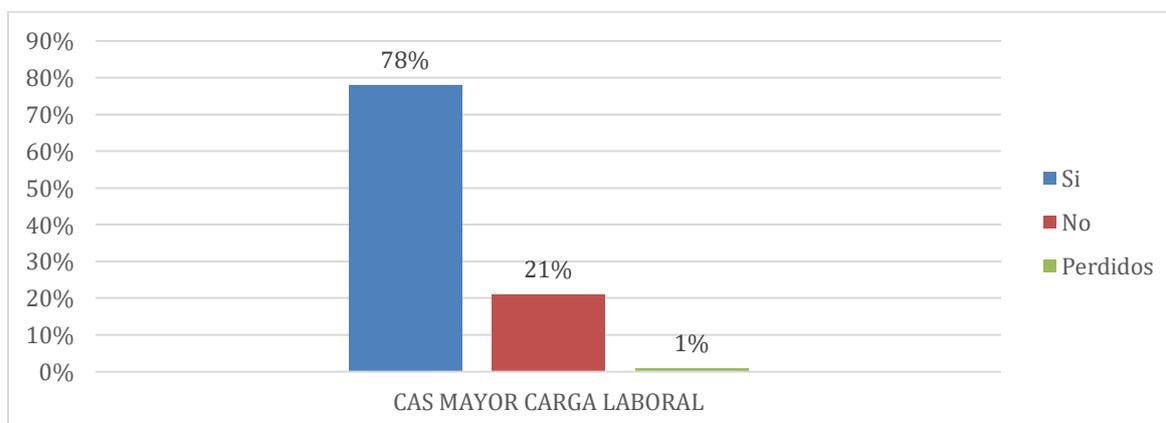
En una entidad pública considera usted que los trabajadores CAS son los que reciben la mayor carga laboral

CAS mayor carga laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sí	62	78,00 %	78,00 %
No	17	21,00 %	99,00 %
Perdidos	1	1,00 %	100,00 %
Total	80	100,00 %	

Nota. Tabla elaborada por el tesista 2023.

Figura 11

En una entidad pública considera usted que los trabajadores CAS son los que reciben la mayor carga laboral



Interpretación. De la tabla que corresponde se ha obtenido una gran mayoría del 78 % de los encuestados representados por 62 personas que consideran que en una entidad pública considera que los trabajadores CAS son los que reciben la mayor carga laboral, por otro lado, el 21 % de los encuestados manifiestan que en una entidad pública considera que los trabajadores CAS no son los que reciben la mayor carga laboral.

Tabla 12

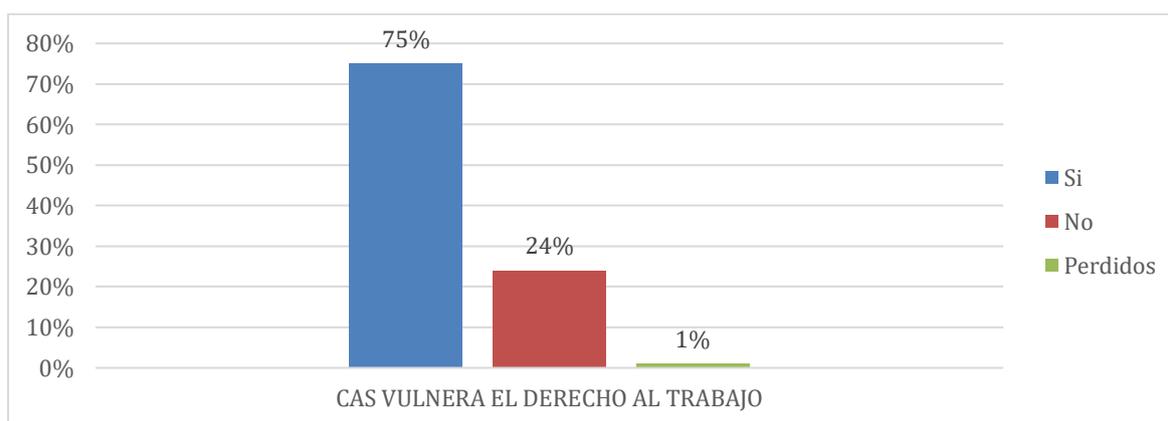
Personas que creen que el régimen CAS por sus características vulnera el derecho al trabajo

CAS vulnera el derecho al trabajo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Si	60	75,00 %	75,00 %
No	19	24,00 %	99,00 %
Perdidos	3	1,00 %	100,00 %
Total	80	100,00 %	

Nota. Tabla elaborada por el tesista 2023.

Figura 12

Personas que creen que el régimen CAS por sus características vulnera el derecho al trabajo



Interpretación. Según el cuadro que corresponde del procesamiento de datos se tiene una mayoría del 75 % del total de encuestados, compuesto por 60 personas que creen que el régimen CAS por sus características vulnera el derecho al trabajo, por otro lado, el 24 % de los encuestados representados por 19 personas manifiestan que creen que el régimen CAS por sus características no vulnera el derecho al trabajo, sin embargo, se tiene un 1 % que no respondió.

Tabla 13

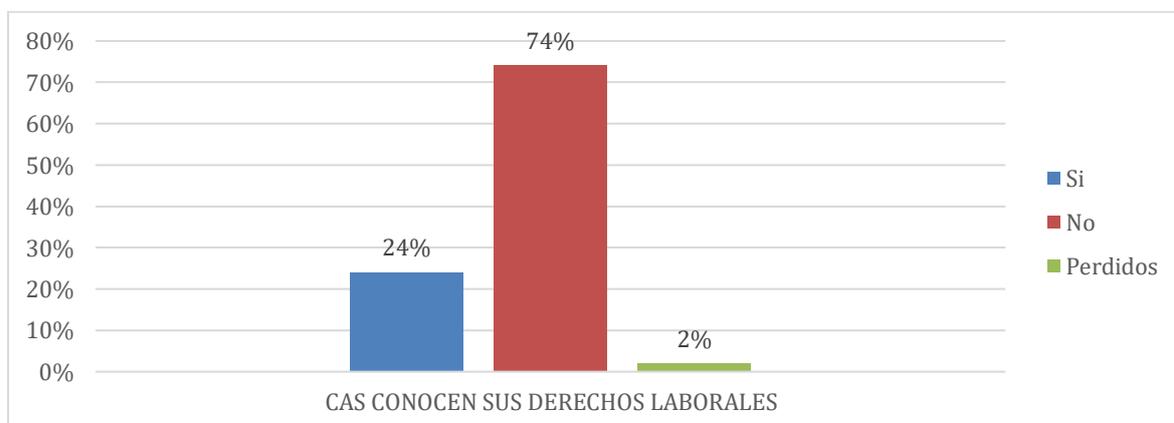
Personas que consideran que los trabajadores CAS conocen plenamente sus derechos laborales

CAS conocen sus derechos laborales	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sí	19	24,00 %	24,00 %
No	59	74,00 %	98,00 %
Perdidos	2	2,00 %	100,00 %
Total	80	100,00 %	

Nota. Tabla elaborada por el tesista 2023.

Figura 13

Personas que consideran que los trabajadores CAS conocen plenamente sus derechos laborales



Interpretación. Según la tabla correspondiente del procesamiento de datos se obtuvo una mayoría representada por el 74 % de los encuestados que consideran que los trabajadores CAS no conocen plenamente sus derechos laborales, por otro lado, el 24 % de los encuestados manifiestan que consideran que los trabajadores CAS sí conocen plenamente sus derechos laborales, sin embargo, se tiene un 2 % que no contestó la pregunta del cuestionario.

Tabla 14

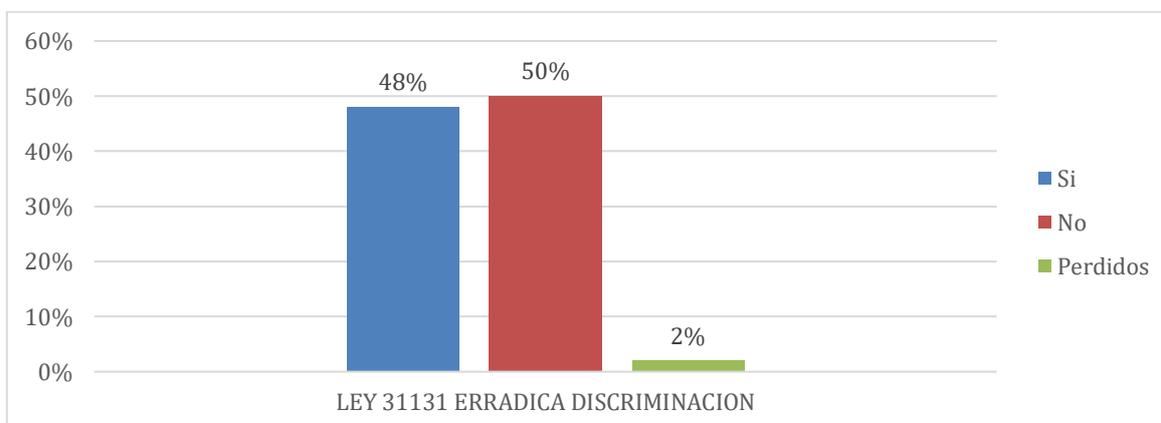
Personas que consideran que Ley 31131, promueve adecuadamente la erradicación de la discriminación entre regímenes laborales del sector público

Ley 31131 erradica discriminación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sí	38	48,00 %	48,00 %
No	40	50,00 %	98,00 %
Perdidos	2	2,00 %	100,00 %
Total	80	100,00 %	

Nota. Tabla elaborada por el tesista 2023.

Figura 14

Personas que consideran que Ley 31131, promueve adecuadamente la erradicación de la discriminación entre regímenes laborales del sector público



Interpretación. Según la figura que corresponde del procesamiento de datos se descubrió una corta mayoría representada por el 50 % de los encuestados que consideran que Ley 31131, promueve adecuadamente la erradicación de la discriminación, por otro lado, el 48 % de los encuestados que consideran que Ley 31131, no promueve adecuadamente la erradicación de la discriminación entre regímenes laborales del sector público, sin embargo, se tiene un 2 % que no contestó la pregunta del cuestionario.

Tabla 15

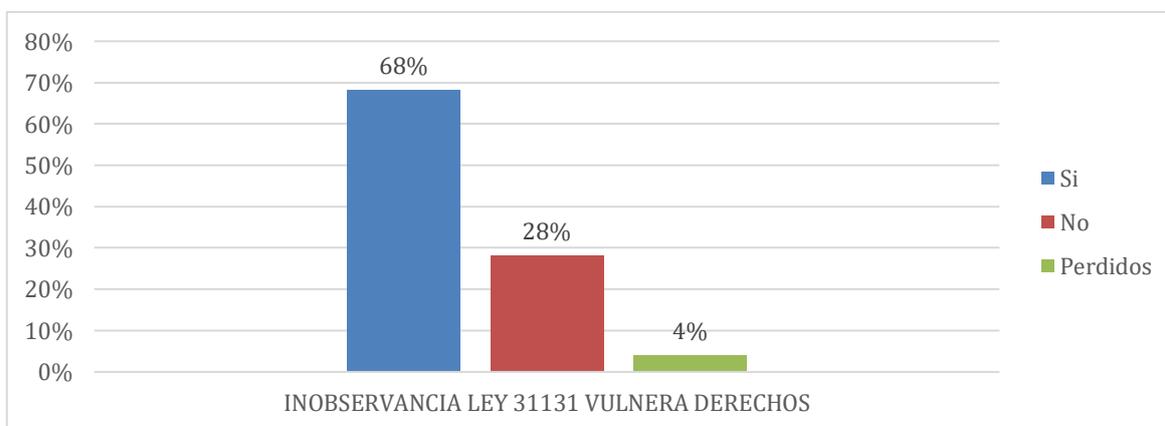
Personas que consideran que la inobservancia de la Ley 31131 transgrede los derechos adquiridos por los trabajadores CAS

Inobservancia Ley 31131 vulnera derechos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sí	54	68,00 %	68,00 %
No	22	28,00 %	96,00 %
Perdidos	4	4,00 %	100,00 %
Total	80	100,00 %	

Nota. Tabla elaborada por el tesista 2023.

Figura 15

Personas que consideran que la inobservancia de la Ley 31131 transgrede los derechos adquiridos por los trabajadores CAS



Interpretación. Según la tabla correspondiente del procesamiento de datos se tiene una gran mayoría del 68 % de los encuestados que consideran que la inobservancia de la Ley 31131 transgrede los derechos adquiridos por los trabajadores CAS, por otro lado, el 28 % de los encuestados consideran que la inobservancia de la Ley 31131 no transgrede los derechos adquiridos por los trabajadores CAS, sin embargo, se tiene un 4 % que no contestó la pregunta del cuestionario.

Tabla 16

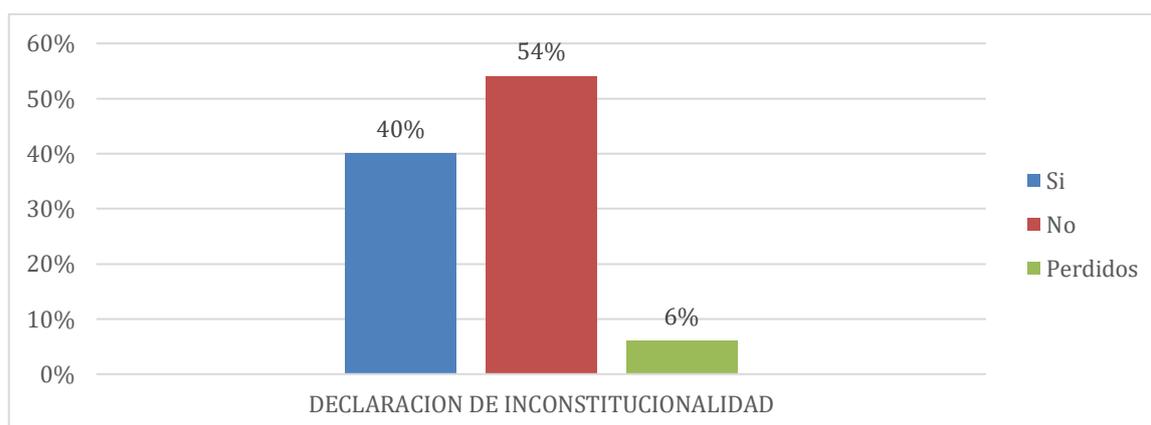
Personas que están de acuerdo con la declaración de inconstitucionalidad de Ley 31131

Declaración de inconstitucionalidad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sí	32	40,00 %	40,00 %
No	43	54,00 %	94,00 %
Perdidos	5	6,00 %	100,00 %
Total	80	100,00 %	

Nota. Tabla elaborada por el tesista 2023.

Figura 16

Personas que están de acuerdo con la declaración de inconstitucionalidad de Ley 31131



Interpretación. Según la tabla que corresponde del procesamiento de datos se tiene una mayoría representada por el 54 % de la muestra que no están de acuerdo con la declaración de inconstitucionalidad de Ley 31131, por otro lado, el 40 % de los encuestados consideran que están de acuerdo con la declaración de inconstitucionalidad de Ley 31131, sin embargo, se tiene un 6 % que no contestó la pregunta del cuestionario.

Tabla 17

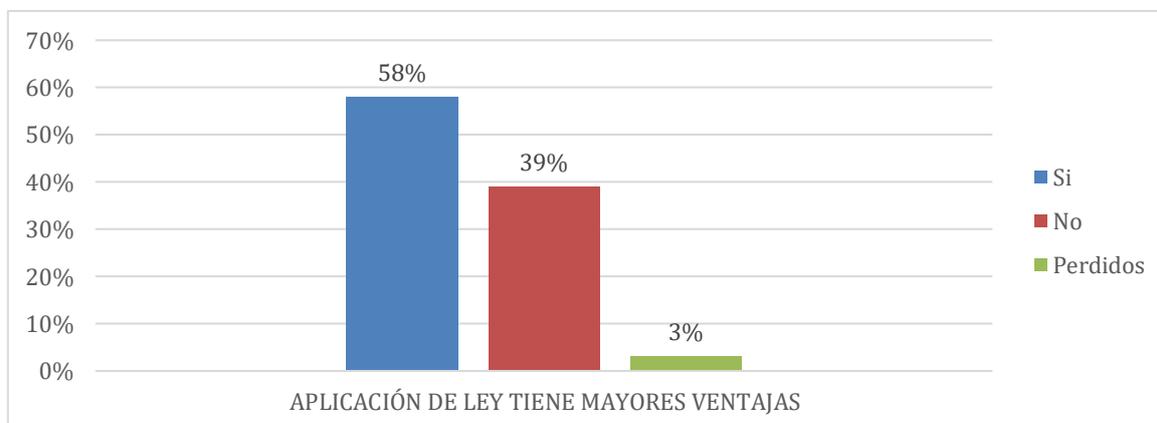
Personas que consideran que la aplicación de la Ley 31131 tiene mayores ventajas que desventajas dentro de varios ámbitos en la gestión pública

Aplicación de ley tiene mayores ventajas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sí	46	58,00 %	58,00 %
No	31	39,00 %	97,00 %
Perdidos	3	3,00 %	100,00 %
Total	80	100,00 %	

Nota. Tabla elaborada por el tesista 2023.

Figura 17

Personas que consideran que la aplicación de la Ley 31131 tiene mayores ventajas que desventajas dentro de varios ámbitos en la gestión pública



Interpretación. La figura correspondiente se obtiene una corta mayoría teniendo el 58 % de la muestra que considera que la aplicación de la Ley 31131 tiene mayores ventajas que desventajas dentro de varios ámbitos en la gestión pública, por otro lado, el 39 % de los encuestados consideran que la aplicación de la Ley 31131 no tiene mayores ventajas, sin embargo, se tiene un 3 % que no contestó la pregunta del cuestionario.

Tabla 18

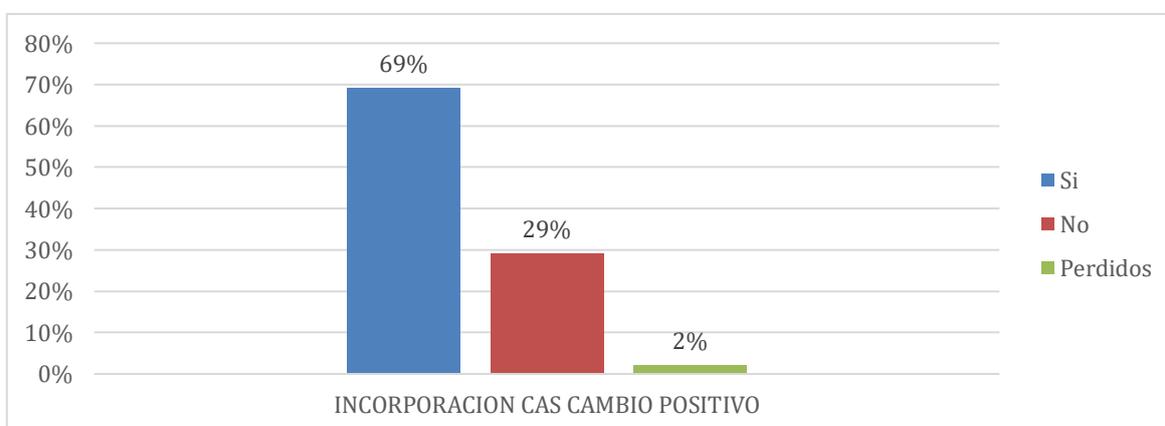
Personas que consideran que la incorporación de los trabajadores CAS a los demás regímenes laborales implica un cambio positivo en la gestión de la administración pública

Incorporación CAS cambio positivo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sí	55	69,00 %	69,00 %
No	23	29,00 %	98,00 %
Perdidos	2	2,00 %	100,00 %
Total	80	100,00 %	

Nota. Tabla elaborada por el tesista 2023.

Figura 18

Personas que consideran que la incorporación de los trabajadores CAS a los demás regímenes laborales implica un cambio positivo en la gestión de la administración pública



Interpretación. Del cuadro que corresponde se obtuvo una mayoría compuesta por el 69 % de los encuestados que considera que la incorporación de los trabajadores CAS a los demás regímenes laborales implica un cambio positivo en la gestión de la administración pública, por otro lado, el 29 % manifiesta todo lo contrario, sin embargo, el 2 % de los encuestados no contestó la pregunta.

Tabla 19

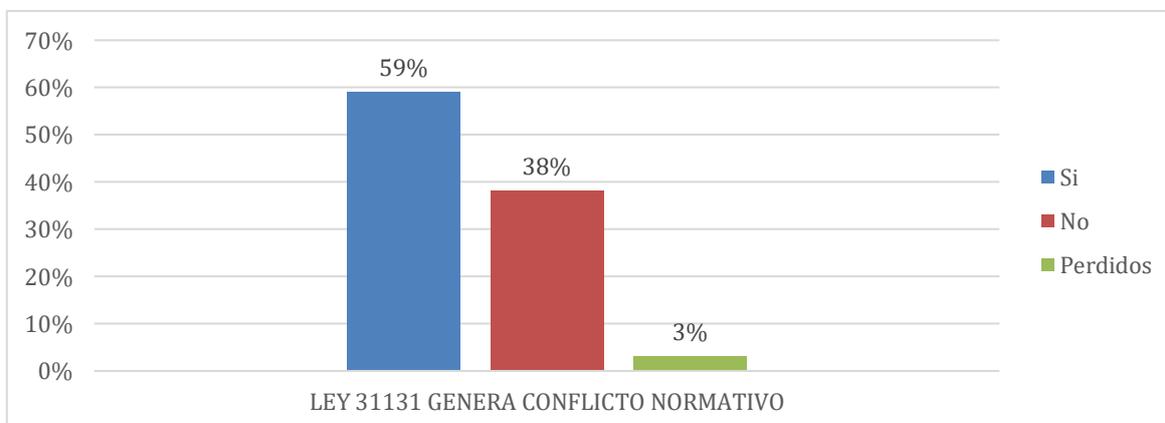
Personas que consideran que al promulgarse la Ley 31131 genera un conflicto de normatividad laboral

Ley 31131 genera conflicto normativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sí	47	59,00 %	59,00 %
No	30	38,00 %	97,00 %
Perdidos	3	3,00 %	100,00 %
Total	80	100,00 %	

Nota. Tabla elaborada por el tesista 2023.

Figura 19

Personas que consideran que al promulgarse la Ley 31131 genera un conflicto de normatividad laboral



Interpretación. De la tabla correspondiente se obtiene un conjunto representado por el 59 % de los encuestados que considera que al promulgarse la Ley 31131 genera un conflicto de normatividad laboral, por otro lado, el 38 % de los encuestados consideran que al promulgarse la Ley 31131 no generaría un conflicto de normatividad laboral, sin embargo, se tiene un 3 % que no contestó la pregunta del cuestionario.

Tabla 20

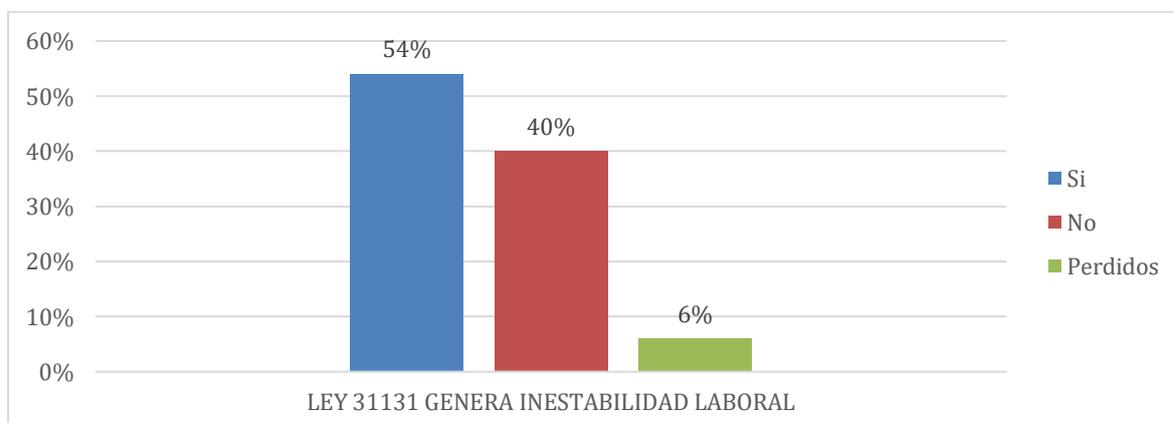
Personas que consideran que al promulgarse la Ley 31131 generó la inestabilidad laboral de los trabajadores CAS

Ley 31131 genera inestabilidad laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sí	43	54,00 %	54,00 %
No	32	40,00 %	96,00 %
Perdidos	5	6,00 %	100,00 %
Total	80	100,00 %	

Nota. Tabla elaborada por el tesista 2023.

Figura 20

Personas que consideran que al promulgarse la Ley 31131 generó la inestabilidad laboral de los trabajadores CAS



Interpretación. Según la tabla correspondiente del procesamiento de datos se tiene una mayoría del 54 % de la muestra que considera que al promulgarse la Ley 31131 generó la inestabilidad laboral de los trabajadores CAS, por otro lado, el 40 % de los encuestados consideran que al promulgarse la Ley 31131 no generó la inestabilidad laboral de los trabajadores CAS, sin embargo, se tiene un 6 % representados por 5 personas que no contestó la pregunta del cuestionario.

Tabla 21

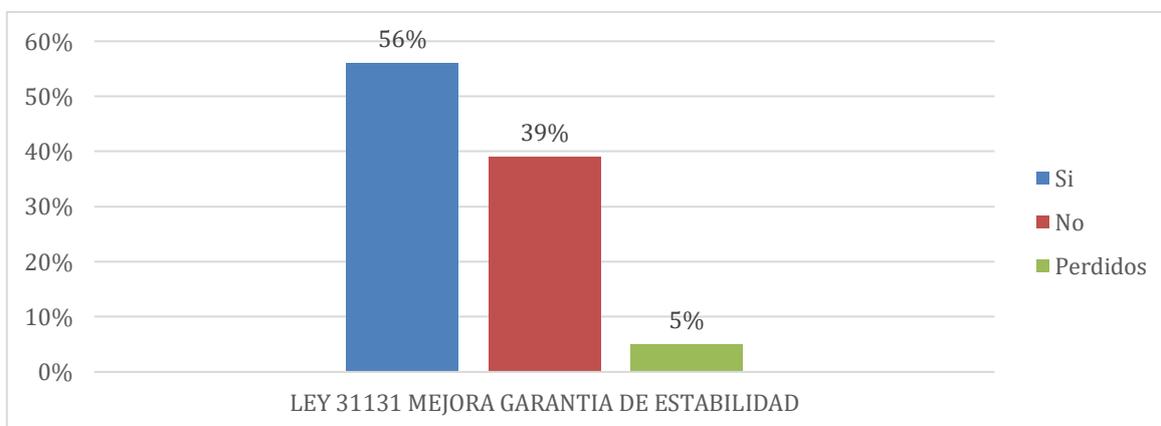
Personas que consideran que la aplicación de la Ley 31131 conlleva a que los trabajadores CAS tengan una mejor garantía de su estabilidad laboral

Ley 31131 mejora garantía de estabilidad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sí	45	56,00 %	56,00 %
No	31	39,00 %	95,00 %
Perdidos	4	5,00 %	100,00 %
Total	80	100,00 %	

Nota. Tabla elaborada por el tesista 2023.

Figura 21

Personas que consideran que la aplicación de la Ley 31131 conlleva a que los trabajadores CAS tengan una mejor garantía de su estabilidad laboral



Interpretación. Según la figura que corresponde al procesamiento de datos se tiene gran mayoría de la muestra del 56 % que considera que la aplicación de la Ley 31131 conlleva a que los trabajadores CAS tengan una mejor garantía de su estabilidad laboral, por otro lado, el 39 % de los encuestados consideran que personas que consideran que la aplicación de la Ley 31131 no conlleva a que los trabajadores CAS tengan una mejor garantía de su estabilidad laboral.

Tabla 22

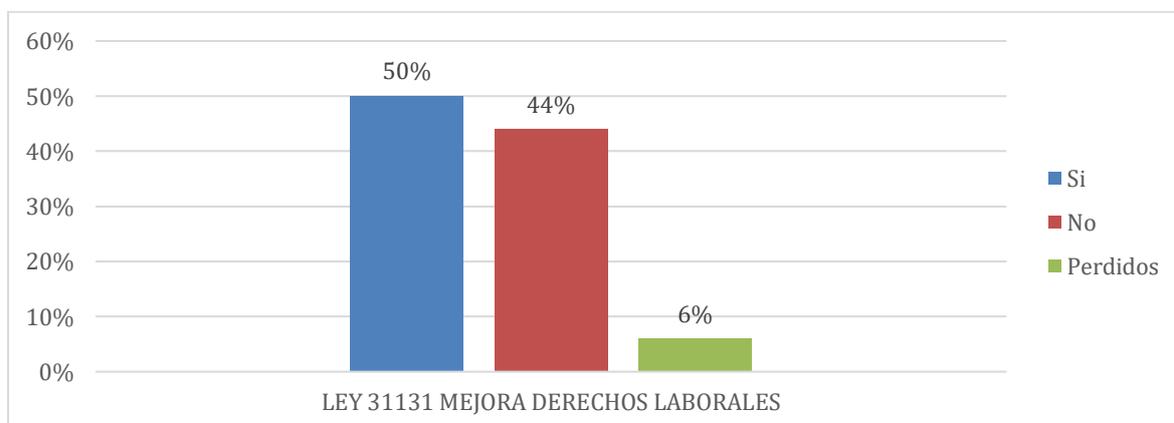
Personas que consideran que la aplicación de la Ley 31131 conlleva a que los trabajadores CAS tengan mejores derechos laborales

Ley 31131 mejora derechos laborales	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sí	40	50,00 %	50,00 %
No	35	44,00 %	94,00 %
Perdidos	5	6,00 %	100,00 %
Total	80	100,00 %	

Nota. Tabla elaborada por el tesista 2023.

Figura 22

Personas que consideran que la aplicación de la Ley 31131 conlleva a que los trabajadores CAS tengan mejores derechos laborales



Interpretación. Según la tabla correspondiente al procesamiento de datos se tiene una estrecha mayoría del 50 % de la muestra que considera que la aplicación de la Ley 31131 conlleva a que los trabajadores CAS tengan mejores derechos laborales, por otro lado, el 44 % consideran que la aplicación de la Ley 31131 no conlleva a que los trabajadores CAS tengan mejores derechos laborales, sin embargo, se tiene un 6 % representados por 5 personas que no contestó la pregunta del cuestionario.

4.5.2. Pruebas estadísticas

La prueba para distribución normal considerada y aplicada fue Kolmogorov-Smirnov, puesto que el número de muestra es mayor a 50, además de tener variables cuantitativas continuas.

Tabla 23

Prueba estadística de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Vulneración	,204	80	,000	,943	80	,001
CAS	,173	80	,000	,932	80	,000

Nota. Elaboración propia mediante programa estadístico SPSS.

En la tabla se observa la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para muestras mayor a 50 unidades de análisis, donde $p = .000$ por lo tanto, se puede aseverar que la variable vulneración al derecho al trabajo es de distribución no normal, por otro lado, la variable régimen de contrato administrativo de servicios CAS y la inaplicación e inobservancia de la Ley 31131, se tiene $p = 0.000$ donde se confirma que la variable citada es de carácter no normal respecto de la prueba de normalidad.

Según estos resultados se tomó la decisión de aplicar la estadística no paramétrica con la prueba de Pearson para poder determinar el coeficiente de correlación, puesto que se midió la relación estadística entre las dos variables de la investigación.

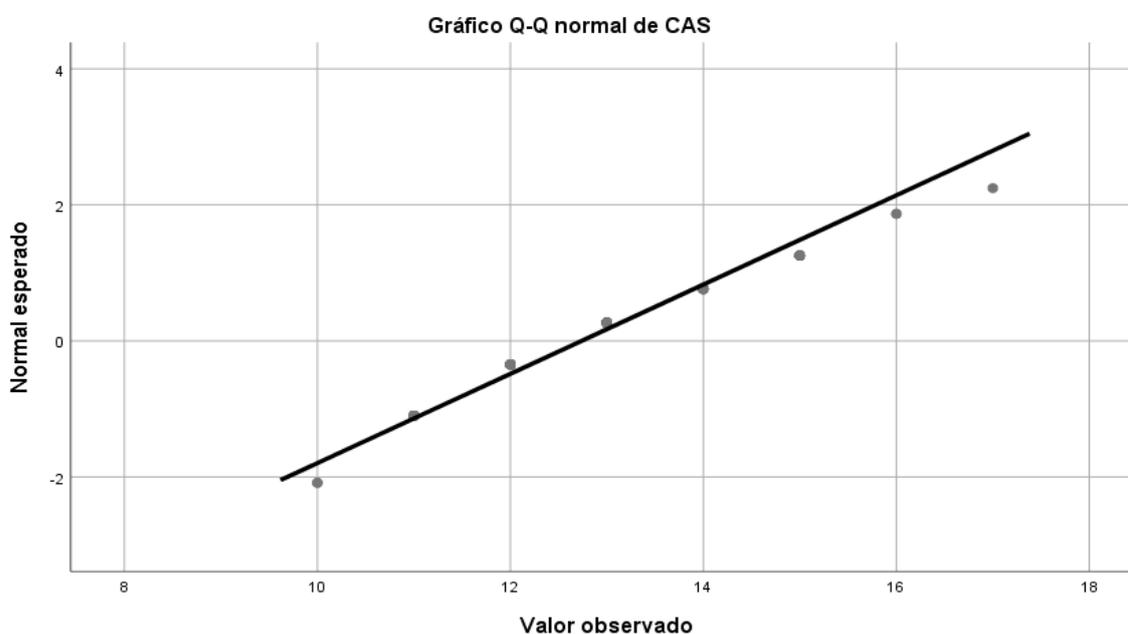
Tabla 24*Correlación de Pearson*

		Vulneración	CAS
Vulneración	Correlación de Pearson	1	,602
	Sig. (bilateral)		,057
	N	80	80
CAS	Correlación de Pearson	,602	1
	Sig. (bilateral)	,057	
	N	80	80

Nota. Elaboración propia mediante programa estadístico SPSS.

Figura 23

Correlación de Pearson



Nota. Elaboración propia mediante programa estadístico SPSS.

Interpretación. Respecto de la tabla y la figura presentados mediante la aplicación de la prueba de Pearson para poder determinar la correlación de las variables, donde p tiene valor mayor a 0.05, donde podemos deducir que existe una relación moderada.

CAPÍTULO 5

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Como producto del procesamiento de datos y análisis se procede a poder determinar que de la aplicación de las pruebas estadísticas que corresponden para una investigación, además que formalmente estas pruebas deben practicarse para la debida y correcta producción de resultados estadísticos, establecido esto para el caso en concreto respecto de la aplicación de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov que es la que corresponde por la condición de la cantidad de la muestra de la investigación. El resultado nos indica que se tiene una distribución no normal, determinado esto, corresponde aplicar una prueba no paramétrica que establece la teoría estadística, siguiendo esa línea de pensamiento se procedió a aplicar la prueba no paramétrica de Spearman y se obtuvo como resultado: <<,602 y ,057>> respectivamente a las variables, estando por encima del promedio 0,05 determinando que existe una relación moderada. De manera similar, al analizar los resultados desde la perspectiva del diseño de la investigación, es apropiado poder discutir los resultados en términos de variables y explicaciones correlacionadas. Corresponde a la discusión actual establecer contratos CAS, que tienen carácter de trabajo, pero cuyos derechos se lesionan. Dado que el trabajo que desempeñan los funcionarios públicos es el mismo independientemente del régimen que cumplan, los derechos y beneficios deben ser los mismos para todos los trabajadores sin distinción ni diferencia. Sabemos que cualquier cambio a favor de los beneficios es siempre para mejor, beneficioso y parte de la legislación laboral. Ninguno de estos cambios se realizó en el acuerdo CAS.

4.5.3. Respeto del objetivo general

Con respecto al objetivo general establecido en la presente investigación, a continuación, se discute y analiza los resultados además de contrastar los demás resultados y conclusiones de los antecedentes seleccionados. Todo ello con la intención de poder establecer si el régimen laboral CAS vulnera el derecho al trabajo. Según muchos expertos y estudiosos, y según los resultados obtenidos de este trabajo de investigación, somos de la idea de que es conveniente integrar o erradicar el régimen laboral de la administración pública o, en su defecto, intentar que el régimen no tenga diferencias relevantes entre ellos, porque conviven diferentes instituciones con diferentes metas y objetivos, y también son diferentes las responsabilidades, funciones y tareas que realizan los servidores, que en algunos casos son muy especiales, con un régimen en el que se puedan garantizar, proteger y promover los derechos del trabajador con base al mérito y al uso de una escala para calcular el esfuerzo y los resultados. Lo mejor es una buena remuneración con un salario o diversas formas de remuneración establecidas en un ordenamiento jurídico que garantice que todos los funcionarios tengan las mismas condiciones laborales. Sin embargo, el sistema de trabajo tiene muchas deficiencias, ya que los funcionarios no tienen la estabilidad que permita una evaluación para equilibrar la productividad y la competitividad según el entorno elegido, Córdova (2005) en su trabajo de investigación:

El contenido del Proyecto de Reforma Laboral, inicialmente se constituía en beneficio de relaciones laborales más justas y equilibradas...la aprobación de la reforma se vio influenciada negativamente, lo que provocó que estas fueran consideradas insuficientes por parte de la organización de trabajadores por no garantizar efectivamente los derechos fundamentales (p. 128).

Todo ello porque existe la falta de establecer esta disposición en el servicio público de las entidades estatales, por lo que debe haber un cambio radical como se da en el sector privado, porque el salario en el sector público no es atractivo ni su desempeño como persona a causa de ese motivo, por eso, según expertos, es necesario cambiar de inmediato el sistema de trabajo en el Perú, siempre basado en la protección de los derechos de los trabajadores y sobre todo los principios del derecho laboral de nuestro sistema jurídico.

4.5.4. Respeto del primer objetivo específico

Con respecto al primer objetivo específico establecido en la presente investigación, a continuación se discuten y analizan los resultados además de contrastar demás resultados y conclusiones de los antecedentes seleccionados. Todo ello con la intención de poder determinar qué efectos genera la inaplicación e inobservancia de la Ley 31131 respecto de la vulneración al derecho de trabajo del régimen de contrato administrativo de servicios CAS, pues El Estado es quien garantiza el trabajo digno, asume la protección de este derecho fundamental y enfatiza que todos tienen la responsabilidad de contribuir a su protección efectiva y a la realización del ideal de justicia. Es decir, tienen la obligación de dar a cada persona lo que necesita y le corresponde de acuerdo con su función y cohesión social, así como la obligación de contribuir positivamente a la protección efectiva de este derecho fundamental. “No hay nada más universal que la dignidad del trabajo”, así lo establece la Constitución del Perú en sus artículos 24 al 29, que indica claramente la protección de la dignidad de los trabajadores sin discriminación. Según los principios del derecho laboral y su impacto en la aplicación del CAS, debe basarse en la protección, la supremacía de la realidad, los derechos laborales inalienables, la continuidad y la igualdad en el marco de la definición de los principios laborales influenciados por la institución jurídica. Por la misma razón, debido a las ideas de continuidad del trabajo y primacía de la verdad creada por el

Decreto Legislativo N.º 1057, las reglas especiales para la asignación de servicios administrativos, los contratos para la prestación de servicios administrativos violan las reglas para el mantenimiento de relaciones de trabajo y la realidad principal, estableciendo diferencias inexplicables en el desempeño profesional entre trabajadores que desempeñan las mismas tareas. Esto se confirma con el antecedente seleccionado en el trabajo de investigación de Rodríguez (2020):

Ley núm. La Ordenanza N.º 31131, que tiene como objetivo integrar a los trabajadores del CAS a los regímenes laborales vigentes en cada entidad, representa un acto de discriminación en el trabajo tanto para los trabajadores sujetos a los regímenes 276 y 728 como para los trabajadores contratados bajo el régimen especial CAS, mientras que las competencias y competencias del trabajador no serán valoradas porque la incorporación se producirá directamente, violando los principios del derecho laboral, ni se ha tenido en cuenta que, al pasar automáticamente según el régimen vigente en la organización, los salarios percibidos del público CAS también se verá afectado por los empleados (p. 56).

Esta cuestión beneficia a los empleadores porque pueden contratar trabajadores con menos derechos. Sin embargo, esto puede ser perjudicial para los trabajadores, ya que tienen menos derechos de los que tendrían de otro modo.

4.5.5. Respeto del segundo objetivo específico

Con respecto al segundo objetivo específico establecido en la presente investigación, a continuación, se discuten y analizan los resultados además de contrastar demás resultados y conclusiones de los antecedentes seleccionados. Todo ello con la intención de poder identificar los derechos laborales que se ven afectados por el régimen laboral CAS.

El propósito es conocer la vulneración de los derechos de los trabajadores en el sistema de servicios contractuales administrativos-CAS, se encontró que existe una vulneración generalizada de los derechos de los trabajadores en el régimen especial CAS. Según la organización, el sistema CAS viola a menudo los derechos de los empleados. Se muestra que al contratar recursos humanos en la modalidad CAS, la Ley CAS formaliza todos los derechos y obligaciones, incluyendo el período de prueba, reducción de vacaciones, pago adicional de Navidad, permisos, horas extras, seguridad y salud en el trabajo, derechos sindicales, indemnización por despido arbitrario, redistribución., rescisión del contrato, deberes y responsabilidades y también responsabilidad, pero en la práctica estos derechos no se cumplen ni respetan porque no hay un trato justo hacia los empleados, al no aplicarse la Ley 31131 esta situación genera y da espacio a que esta vulneración, afectación de los derechos de los trabajadores CAS se sigan dando. Esta situación legal da cabida a la normalización de que la relación contractual entre empleador y trabajador CAS, sea de sumisión donde el trabajador acata la situación laboral donde sus derechos se ven mermados y este la tenga que aceptar para poder mantener su trabajo.

También nos basamos en la evaluación y el análisis documental realizados, así como en el cuestionario aplicado a la muestra seleccionada, ya que se logró identificar algunos hechos ocurridos en el ámbito de las relaciones contractuales de los empleados de CAS, y sobre todo los motivos que surgen en relación con el incumplimiento de la aplicación y el cumplimiento de la Ley 31131 y la falta de regulación que imposibilita aceptar los problemas laborales, sociales y conexos con la reforma de nuestro ordenamiento jurídico, como parte de estudio de este trabajo de investigación, porque se trata de una vulneración de derechos fundamentales y principios jurídicos. Todo ello con el objetivo de encontrar una reforma jurídica efectiva, incluso estructural, dentro de nuestro sistema y encontrar posteriormente

las medidas y mecanismos más eficaces con las garantías necesarias para implementar estos cambios y sin que se produzcan actividades que violen los derechos laborales de las personas y puedan perjudicarlos.

CONCLUSIONES

Primera. Con respecto al objetivo general del estudio, se ha logrado obtener un resultado de la prueba de Pearson, que es el valor para determinar y se obtuvo un valor mayor a 0, lo que permite demostrar una correlación moderada entre las variables, confirmándose la hipótesis general establecida. Entonces, el régimen CAS vulnera el derecho al trabajo de diversas formas en este sentido, este régimen genera desigualdad y discriminación entre los regímenes laborales de nuestro sistema jurídico, no tienen los mismos beneficios profesionales que los empleados, como bonificaciones, CTS, vacaciones y demás todo ello respecto de la muestra de la investigación. Así mismo, los trabajadores CAS pueden estar sujetos a malas condiciones laborales, como largas jornadas de trabajo sin reconocimiento de horas extras además de bajos salarios. Todo esto hace que el régimen del CAS sea considerado una forma de trabajo precario que vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores, puesto que no garantiza la estabilidad laboral de los empleados, ya que son contratados por un período de tiempo determinado y pueden ser despedidos sin motivo.

Segunda. Con respecto al primer objetivo específico del estudio se ha logrado determinar que la inaplicación y cumplimiento de la Ley 31131 en materia de vulneración del derecho al trabajo en el régimen del CAS se está dando en gran medida. Si bien esta ley tiene como objetivo proteger a los trabajadores del CAS y garantizarles una serie de derechos laborales, muchas veces no se respeta plenamente de esta forma hace que los proveedores puedan ignorar sus obligaciones legales y continuar empleando trabajadores bajo este esquema sin garantías laborales adecuadas. Además, la falta de seguimiento y supervisión por parte de las autoridades competentes contribuye al incumplimiento de la ley.

Todo esto hace que los trabajadores del CAS estén expuestos a situaciones de precarización laboral y vulneración de sus derechos fundamentales. Por tanto, es importante reforzar los mecanismos de control y gestión para garantizar el cumplimiento de la ley y proteger los derechos de estos trabajadores.

Tercera. Con respecto al segundo objetivo específico del estudio se ha logrado identificar, y podemos inferir, que el régimen laboral CAS afecta varios derechos laborales. Los trabajadores CAS no tienen acceso a la estabilidad laboral, lo que compromete su bienestar económico y emocional, además, no se les otorgan los mismos beneficios laborales como la falta de prestaciones sociales y laborales, en algunos casos como vacaciones pagadas, seguro médico adecuado e indemnización por enfermedades o lesiones profesionales, y se limita significativamente la calidad de vida de los trabajadores sujetos al CAS. Además, como la presente muestra de la investigación nos aduce existe exclusión de estos trabajadores de la negociación colectiva y su incapacidad para formar sindicatos debilita su capacidad de luchar por condiciones laborales justas y salarios adecuados, así mismo, el régimen CAS también impacta negativamente en el acceso a la capacitación y desarrollo profesional.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda fortalecer la supervisión y fiscalización, pues es importante fortalecer los mecanismos estatales para la supervisión, seguimiento y control de las políticas públicas y ejecución correcta de las normas con la finalidad de asegurar el cumplimiento de la ley y proteger los derechos de los trabajadores CAS.
2. Se deben establecer sanciones para aquellos empleadores y trabajadores que gozan de un nivel superior que incumplen con las obligaciones legales y vulneran los derechos de los trabajadores del régimen CAS.
3. Se recomienda la revisión e implementación de propuestas legales, ya que existe una necesidad urgente de análisis sobre la relación contractual de los trabajadores CAS, así mismo, a nivel de institución, se sugiere promover el respeto de los derechos labores dentro de todos sus niveles en diferentes instituciones públicas.
4. Se exhorta promover la formalización laboral, en ese sentido, se debe fomentar la formalización y concientización laboral en el sector público para que los trabajadores tengan acceso a los mismos derechos laborales que los trabajadores de otros regímenes.
5. Se sugiere fomentar la investigación, es importante fomentar la investigación en esta área para poder conocer más a fondo las problemáticas que enfrentan los trabajadores del régimen CAS y proponer soluciones más efectivas a este tipo de diferencias entre regímenes.
6. Se requiere un esfuerzo conjunto entre el Estado y los trabajadores para garantizar el respeto de los derechos laborales y erradicar la precarización laboral en el régimen de contrato administrativo de servicios.

REFERENCIAS

- Córdova, E. (1997). Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social. En Buen Lozano, N. y Morgado, E. *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social* naturaleza y elementos del contrato de trabajo. Instituto de Investigaciones Jurídicas. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/1.pdf>
- Córdova, L. (2005). *Relaciones laborales y el proceso de reformas laborales*. [Tesis de Maestría, Universidad de Chile- Santiago, Chile].
- Decreto Legislativo N.º 1057 (27 junio 2008). Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703479-1057>
- Decreto Legislativo N.º 728 (12 noviembre 1991). Ley de Productividad y Competitividad Laboral. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dl728.pdf
- Gaceta Constitucional (6 mayo 2009). Tribunal Constitucional 0804-2008-Aa/Tc Caso Carlos Julio Eduardo Pesantes Alva.
- Gaceta Constitucional, T. (13 marzo 2005). N.º 2040-2004-Aa/Tc Caso Carlos Alberto País Lezcano. Obtenido De Página Oficial Del Tribunal Constitucional: <Http://Gaceta.Tc.Gob.Pe/Jurisprudencia-Sentencias.Shtml?X=339>
- Gaceta Del Tribunal Constitucional (13 setiembre 2005). Tribunal Constitucional N.º 0008-2005-Pi/Tc Caso: Ley Marco Del Empleo Público.
- Ley 298783 (20 agosto 2011). Ley de seguridad y salud en el trabajo. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38>
- Ley 30057 (4 julio 2013). Ley del Servicio Civil. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118474-30057>
- Neves, J. (2005). Prólogo “El futbolista profesional y sus derechos laborales”. En E. G. Arce Ortiz. *El futbolista profesional y sus derechos laborales* (pp. 11, 12). Ara.
- Rico, G. (2009). *PAD en la Ley del Servicio Civil*. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2024/01/La-subordinacion-como-elementos-de-la-relacion-laboral.pdf>
- Rodríguez, V. (2020). *Análisis de la ley N.º 31131 respecto a las infracciones a valores y bienes laborales y constitucionales*. Lima-2021. [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo-Lima, Perú].
- Toyama, J. (2005). Elementos De La Relación Laboral. En J. Toyama Miyagusuku, *Instituciones del derecho laboral*. Segunda Edición (p. 92). Gaceta Jurídica S.A.4

Vílchez, E. (2018). *Modalidad de contrato administrativo de servicios (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.* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo-Piura, Perú].

APÉNDICES



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Huancayo, 21 de agosto del 2023

OFICIO N°0487-2023-CIEI-UC

Investigadores:

FRANK WILYNTON SUCARI YANAPA

Presente-

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes para saludarles cordialmente y a la vez manifestarles que el estudio de investigación titulado: **VULNERACIÓN AL DERECHO DE TRABAJO RESPECTO DEL RÉGIMEN DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS CAS Y LA INAPLICACIÓN E INOBSERVANCIA DE LA LEY 31131.**

Ha sido **APROBADO** por el Comité Institucional de Ética en Investigación, bajo las siguientes precisiones:

- El Comité puede en cualquier momento de la ejecución del estudio solicitar información y confirmar el cumplimiento de las normas éticas.
- El Comité puede solicitar el informe final para revisión final.

Aprovechamos la oportunidad para renovar los sentimientos de nuestra consideración y estima personal.

Atentamente





Walter Calderón Gerstein
Presidente del Comité de Ética
Universidad Continental

C.c. Archivo.

Arequipa
Av. Los Incas S/N,
José Luis Bustamante y Rivero
(054) 412 030

Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara
(054) 412 030

Huancayo
Av. San Carlos 1980
(064) 481 430

Cusco
Urb. Manuel Prado - Lota B, N° 7 Av. Collasuyo
(084) 480 070

Sector Angostura KM. 10,
carretera San Jerónimo - Sayta
(084) 480 070

Lima
Av. Alfredo Mendíola 5210, Los Olivos
(01) 213 2760

Jr. Junín 355, Miraflores
(01) 213 2760

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	Metodología
<p>General ¿De qué manera el régimen laboral CAS vulnera el derecho al trabajo?</p> <p>Específicos ¿En qué medidas se produce la inaplicación e inobservancia de la Ley 31131 respecto de la vulneración al derecho de trabajo del régimen de contrato administrativo de servicios CAS?</p> <p>¿Cuáles son los derechos laborales que se ven afectados por el régimen laboral de contrato administrativo de servicios CAS?</p>	<p>General Establecer si el régimen laboral de contrato administrativo de servicios CAS vulnera el derecho al trabajo.</p> <p>Específicos Determinar si se produce la inaplicación e inobservancia de la Ley 31131 respecto de la vulneración al derecho de trabajo del régimen de contrato administrativo de servicios CAS</p> <p>Identificar los derechos laborales que se ven afectados por el régimen laboral CAS.</p>	<p>General El régimen laboral de contrato administrativo de servicios CAS si vulnera el derecho al trabajo, porque genera desigualdad y discriminación con diferentes regímenes laborales.</p> <p>Específicas La naturaleza del contrato administrativo de servicios CAS produce de manera relevante efectos que provocan vulneración del derecho de trabajo.</p> <p>Los trabajadores CAS no cuentan con estabilidad laboral, tampoco cuentan con derechos laborales como gratificaciones y escolaridad.</p>	<p>Variable Independiente Régimen de contrato administrativo de servicios cas y la inaplicación e inobservancia de la Ley 31131.</p> <p>Variable Dependiente Derecho al trabajo.</p> <p>Indicadores Contraprestación económica Jornada de trabajo Sin incentivos Crecimiento profesional Seguridad social Denegatoria de cambio de régimen Meritocracia Estabilidad laboral Trato desigual Remuneraciones Discriminación Plazo de contratación Despido Denegatoria de derechos</p>	<p>Diseño de investigación Transversal, No experimental Descriptivo y explicativo</p> <p>Tipo de Investigación Básica</p> <p>Método de Investigación Deductivo, de enfoque cuantitativo</p> <p>Población Finita.</p> <p>Muestra 80 personas.</p> <p>Instrumentos Cuestionario de encuesta.</p>

Matriz operacional

Variables	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores
Vulneración al derecho de trabajo	Principios Aplicación de norma Igualdad Derechos laborales In dubio pro-operario Administración pública	El derecho al trabajo es un derecho fundamental inherente que garantiza a toda persona el derecho al trabajo, la libre elección de empleo, condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, protección no discriminatoria contra el desempleo, igualdad de remuneración, salarios dignos y prestaciones de protección social, y el derecho de asociación.	Trato desigual Remuneraciones Discriminación Plazo de contratación Despido Denegatoria de derechos
Régimen CAS y la inaplicación e inobservancia de la Ley 31131.	Labor de servicio publico Derechos laborales Régimen publico Problema remunerativo Estabilidad laboral Necesidades básicas Acceso a empleo	Esto se aplica únicamente al sector público y es un tipo de contrato especial de trabajo celebrado entre una persona física y el Estado. no sigue el marco de una carrera pública o una actividad privada, sino que se rige específicamente por el Decreto Legislativo N.º 1057, su reglamento.	Contraprestación económica Jornada de trabajo Sin incentivos Crecimiento profesional Seguridad social Denegatoria de cambio de régimen Meritocracia Estabilidad laboral

Consentimiento informado para participantes de Investigación

El presente estudio es conducido por Frank Wilynton Sucari Yanapa, bachiller en Derecho de la Universidad Andina Nestor Cáceres Velásquez. El objetivo de la investigación es Establecer si el régimen laboral CAS vulnera el derecho al trabajo.

En función de ello, lo invitamos a participar de este estudio a través de una ENCUESTA, que se estima tendrá una duración de EL TIEMPO QUE SE ESTIME CONVENIENTE. La entrevista será grabada para su posterior transcripción. Si usted lo desea, se le enviará una copia de la transcripción. Su participación es absolutamente voluntaria. Todos sus datos personales se mantendrán en estricta confidencialidad: se codificarán con un número para identificarlos de modo que se mantenga el anonimato. Además, no serán usados para ningún otro propósito que la investigación. Cuando la entrevista se haya transcrito, los registros de la grabación serán eliminados. Su participación no involucra ningún beneficio directo para su persona. Si usted lo desea, un informe de los resultados de la investigación se le puede hacer llegar cuando la investigación haya concluido y usted lo solicite, para ello usted nos brindará el medio de comunicación más conveniente para hacerle llegar la información.

Su participación será sin costo alguno. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole. Todas las consultas o dudas que tenga sobre la investigación pueden ser atendidas en cualquier momento durante su participación. Así mismo, puede retirar su participación en el momento que lo desee sin ningún perjuicio. Si durante la entrevista alguna de las preguntas le resulta incómoda, puede decírselo al entrevistador y también puede, si así lo desea, no responderla. Una vez que acepte participar, una copia de este consentimiento informado le será entregada.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por _____ . He sido informado(a) de que el objetivo de este estudio es _____

Se me ha informado que tendré que responder preguntas en una _____ , lo cual tomará aproximadamente _____ minutos.

Entiendo que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre

el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a: _____ teléfono _____

Estoy al tanto de que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados del estudio cuando este haya concluido. Estoy al tanto que no recibiré ninguna compensación económica por mi participación. Para esto, puedo contactar al teléfono anteriormente mencionado

Atentamente,

Nombre:

DNI:

Fecha:

Firma

Cuestionario

Estimado señor(a), el presente cuestionario tiene la finalidad obtener información acerca de la vulneración al derecho de trabajo respecto del régimen de contrato administrativo de servicios CAS y la inaplicación e inobservancia de la Ley 31131 para el trabajo de investigación que además de ser practicado y analizado, servirá para obtener el grado académico profesional de abogado, así mismo el presente cuestionario es anónimo, se le pide por favor responda con sinceridad, marcando con un aspa en el recuadro correspondiente a la alternativa que usted elija:

Régimen de contrato administrativo de servicios CAS:

1. ¿Cuánto tiempo viene desempeñando sus labores?

RESPUESTAS	
1 a 5 años	
5 a 10 años	
10 a 15 años	
15 años a más	

2. ¿Considera usted que el régimen laboral CAS garantiza sus derechos laborales?

RESPUESTAS	
Si	
No	

3. ¿Considera usted que como trabajador CAS cuenta con todos los beneficios laborales que nuestro sistema jurídico garantiza?

RESPUESTAS	
Si	
No	

4. ¿Considera usted que su sueldo es menor al de otros trabajadores que son de otro régimen laboral?

RESPUESTAS	
Si	
No	

5. ¿Considera usted una vulneración a los derechos laborales que los trabajadores CAS, no tengan el derecho a pago por horas extras?

RESPUESTAS	
Si	
No	

6. ¿Considera usted que como trabajador CAS asume mayores labores que otros trabajadores?

RESPUESTAS	
Si	
No	

7. ¿Considera usted el régimen CAS se constituye como la mejor opción de contratación en el sector estatal?

RESPUESTAS	
Si	
No	

8. ¿Considera usted que el régimen CAS tiene mejores beneficios sociales que los demás empleados de otros regímenes?

RESPUESTAS	
Si	
No	

9. ¿Considera usted que por su naturaleza el régimen CAS es el régimen laboral que tiene menos estabilidad laboral?

RESPUESTAS	
Si	
No	

10. ¿Considera usted adecuado que los trabajadores CAS tengan que firmar contratos de periodos cortos para mantener su vínculo laboral?

RESPUESTAS	
Si	
No	

11. ¿En una entidad pública considera usted que los trabajadores CAS son los que reciben la mayor carga laboral?

RESPUESTAS	
Si	
No	

12. ¿Cree usted que el régimen CAS por sus características vulnera el derecho al trabajo?

RESPUESTAS	
Si	
No	

13. ¿Considera usted que los trabajadores CAS conocen plenamente sus derechos laborales?

RESPUESTAS	
Si	
No	

Inaplicación e inobservancia de la ley 3113:

14. ¿Considera usted que Ley 31131, promueve adecuadamente la erradicación de la discriminación entre regímenes laborales del sector público?

RESPUESTAS	
Si	
No	

15. ¿Considera usted que la inobservancia de la Ley 31131 transgrede los derechos adquiridos por los trabajadores CAS?

RESPUESTAS	
Si	
No	

16. ¿Está usted de acuerdo con la declaración de inconstitucionalidad de Ley 31131?

RESPUESTAS	
Si	
No	

17. ¿Considera usted que la aplicación de la Ley 31131 tiene mayores ventajas que desventajas dentro de varios ámbitos en la gestión pública?

RESPUESTAS	
Si	
No	

18. ¿Considera usted que la incorporación de los trabajadores CAS a los demás regímenes laborales implica un cambio positivo en la gestión de la administración pública?

RESPUESTAS	
Si	
No	

19. ¿Considera usted que al promulgarse la Ley 31131 genera un conflicto de normatividad laboral?

RESPUESTAS	
Si	
No	

20. ¿Considera usted que al promulgarse la Ley 31131 generó la inestabilidad laboral de los trabajadores CAS?

RESPUESTAS	
Si	
No	

21. ¿Considera usted que la aplicación de la Ley 31131 conlleva a que los trabajadores CAS tengan una mejor garantía de su estabilidad laboral?

RESPUESTAS	
Si	
No	

22. ¿Considera usted que la aplicación de la Ley 31131 conlleva a que los trabajadores CAS tengan mejores derechos laborales?

RESPUESTAS	
Si	
No	



"Capital de la Integración Andina"
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Juliaca, 06 de setiembre de 2023

CARTA N° 1023-2023-MPSR-JISG-RRHH

SEÑOR:
FRANK WILYNTON SUCARI YANAPA
JR. SAN RAFAEL SIN - JULIACA
77208082
PRESENTE.

ASUNTO : AUTORIZACION PARA REALIZACIÓN DE ENCUESTAS
REF : RUT N° 00032799-2023

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de saludarlo y en merito a lo requerido por EL Sr. FRANK WILYNTON SUCARI YANAPA, quien solicita la ejecución mediante instrumentos de investigación - encuesta, se advierte lo siguiente.

Al respecto, teniendo en consideración que la encuesta a realizarse es requerida para la ejecución del proyecto de tesis titulada "Vulneración al derecho de trabajo respecto del régimen de contrato administrativo de servicios cas y la inaplicación e inobservancia de la Ley 31131". De la misma forma, por tratarse de una investigación desarrollada a los trabajadores de nuestra institución se le solicita que, al término de la elaboración de su trabajo académico remita a nuestra oficina una copia del mismo.

En esa línea, respecto a lo solicitado por el Sr. FRANK WILYNTON SUCARI YANAPA la **Sub Gerencia de Recursos Humanos autoriza la realización de la encuesta con fines de investigación** la que deberá desarrollarse previa coordinación con las áreas correspondientes siempre y cuando no interrumpa el normal desarrollo de las funciones de los funcionarios y servidores municipales.

Sin perjuicio de ello, se solicita a los Gerentes, Sub Gerentes y Jefes de Unidades brindar las facilidades para la realización de la encuesta solicitada por el estudiante teniendo en consideración lo mencionado en el párrafo precedente.

Sin otro particular, es propia la oportunidad para manifestar los sentimientos de mi especial consideración,

Atentamente


 Abg. Rodrigo Nolasco Zúñiga Calle
 SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA

C.C. ARCHIVO
 B. R. S. C.

GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

GESTIÓN 2023 - 2026

📍 J. Arequipa N° 321 Centro Cívico - Plaza de Armas
 ☎ Central Telefónica (051) 320201
 🌐 www.gob.pe/munisroman.com
 ✉ mpsri@munisroman.gob.pe

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMAN - JULIACA

ESCRITO: 01

**SUMILLA: SOLICITO AUTORIZACION
PARA APLICAR ENCUESTA.**

**SEÑOR ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMAN
JULIACA.**

Yo Frank Wilynton Sucari Yanapa, identificado con DNI 77208062, con domicilio real en el jirón San Rafael s/n del distrito de Juliaca, Provincia de San Román, Departamento de Puno a Ud. Respetuosamente me presento y digo:

Acudo a su digno despacho con la finalidad de solicitar el ingreso a la municipalidad Provincial de San Román y se me otorgue la autorización correspondiente para poder aplicar una encuesta de investigación que tiene carácter meramente académico. La presente encuesta tiene un total de 22 preguntas y es parte del proyecto de tesis que lleva como título "VULNERACION AL DERECHO DE TRABAJO RESPECTO DEL REGIMEN DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS CAS Y LA INAPLICACION E INOBSERVANCIA DE LA LEY 31131".

La presente encuesta será aplicada a 30 trabajadores CAS de la municipalidad, los cuales vienen laborando en su acendrada gestión. Para tal efecto me amparo en la Ley N°27806, ley de transparencia y acceso a la información pública.

Así mismo anexo en la presente solicitud los documentos (fichas) que se han de presentar para aplicar la presente encuesta, los cuales son:

- 1.- Consentimiento informado.
- 2.- La encuesta.
- 3.- Registro de participantes, nombre y firma.

POR LO EXPUESTO

Solicito a usted señor alcalde acceder a mi solicitud por ser justa y honesta.

Juliaca 21 de agosto del 2023.


.....
FIRMA

NOMBRE: Frank Wilynton Sucari Yanapa

DNI: 77208062

Nro. de celular: 949663245

FORMULARIO ÚNICO DE TRÁMITE

Nº 0203564

R.M. N° 0249-05-ED

23 AGO 2023

SOLICITA: Autorización para
operar encuesta.

28605

SEÑOR DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN ROMÁN - JULIACA

Sucari | Yanck | Frank Willynton
 Apellido paterno | Apellido materno | Nombres

Estudiante Pasante - Universidad Andina | 944663745
 Particular - Cargo actual y Centro de trabajo | Teléfono fijo o celular

77203062 | Sucariy37@gmail.com
 D.N.I. | Correo electrónico autorizado para notificaciones

Jr. San Román s/n | Juliaca | San Román
 Domicilio (Calle, Jr. Avda. Urb. Barrio N°) | Distrito | Provincia

Fundamentación: Ayuda a su digno despacho en el particular de solicitar la autorización correspondiente para poder operar una encuesta de investigación que tiene carácter meramente académico. Se presenta como estudiante pasante de la carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad de San Agustín de Arequipa, cuyo título de "Proyecto de Investigación con fines académicos" al derecho de trabajo respecto del "Tratamiento de los datos estadísticos de encuestas" de la Ley 31231.

La presente encuesta tiene un total de 22 preguntas y sus efectos a la facultad de los CBS de la UGEL - SAN ROMÁN, para tal efecto, en supe a la Ley N° 27066 Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Así mismo, en el presente se adjunta los documentos (pichas) que se han de presentar para tal fin.

POR LO EXPUESTO:

solicito a usted señor Director autorizar a mi entidad por el fin y a fin.

Juliaca 23 de agosto 2023

[Firma]
Firma

PARA EL USUARIO

Nº 0203564

SOLICITA: <u>Autorización para operación de encuesta</u>		
NOMBRES Y APELLIDOS: <u>Frank Willynton Sucari Yanck</u>		
Nº DE EXPEDIENTE	FECHA	FOLIOS

Cuestionario

Estimado señor(a), el presente cuestionario tiene la finalidad de obtener información acerca de la vulneración al derecho de trabajo respecto del régimen de Contrato Administrativo de Servicios CAS y la inaplicación e inobservancia de la ley 31131 para el trabajo de investigación que además de ser practicado y analizado, servirá para obtener el grado académico profesional de abogado, así mismo el presente cuestionario es anónimo, se le pide por favor responda con sinceridad, marcando con un aspa en el recuadro correspondiente a la alternativa que usted elija:

Régimen de contrato administrativo de servicios CAS:

1. ¿Cuánto tiempo viene desempeñando sus labores?

RESPUESTAS	
1 a 5 años	X
5 a 10 años	
10 a 15 años	
15 años a más	

2. ¿Considera usted que el régimen laboral CAS garantiza sus derechos laborales?

RESPUESTAS	
Si	
No	X

3. ¿Considera usted que como trabajador CAS cuenta con todos los beneficios laborales que nuestro sistema jurídico garantiza?

RESPUESTAS	
Si	
No	X

4. ¿Considera usted que su sueldo es menor al de otros trabajadores que son de otro régimen laboral?

RESPUESTAS	
Si	
No	X

5. ¿Considera usted una vulneración a los derechos laborales que los trabajadores CAS, no tengan el derecho a pago por horas extras?

RESPUESTAS	
Si	X
No	

6. ¿Considera usted que como trabajador CAS asume mayores labores que otros trabajadores?

RESPUESTAS	
Si	X
No	

7. ¿Considera usted si el régimen CAS se constituye como la mejor opción de contratación en el sector estatal?

RESPUESTAS	
Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	

8. ¿Considera usted que el trabajador del régimen CAS tiene mejores beneficios sociales que los demás empleados de otros regímenes?

RESPUESTAS	
Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	

9. ¿Considera usted que por su naturaleza el régimen CAS es el régimen laboral que tiene menos estabilidad laboral?

RESPUESTAS	
Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	

10. ¿Considera usted adecuado que los trabajadores CAS tengan que firmar contratos de periodos cortos para mantener su vínculo laboral?

RESPUESTAS	
Si	
No	<input checked="" type="checkbox"/>

11. ¿En una entidad pública considera usted que los trabajadores CAS son los que reciben la mayor carga laboral?

RESPUESTAS	
Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	

12. ¿Cree usted que el régimen CAS por sus características vulnera el derecho al trabajo?

RESPUESTAS	
Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	

13. ¿Considera usted que los trabajadores CAS conocen plenamente sus derechos laborales?

RESPUESTAS	
Si	
No	<input checked="" type="checkbox"/>

Inaplicación e inobservancia de la ley 31131:

14. ¿Considera usted que Ley 31131, promueve adecuadamente la erradicación de la discriminación entre regímenes laborales del sector público?

RESPUESTAS	
Si	
No	<input checked="" type="checkbox"/>

15. ¿Considera usted que la inobservancia de la Ley 31131 transgrede los derechos adquiridos por los trabajadores CAS?

RESPUESTAS	
Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	

16. ¿Está usted de acuerdo con la declaración de inconstitucionalidad de Ley 31131?

RESPUESTAS	
Si	
No	<input checked="" type="checkbox"/>

17. ¿Considera usted que la aplicación de la Ley 31131 tiene mayores ventajas que desventajas dentro de varios ámbitos en la gestión pública?

RESPUESTAS	
Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	

18. ¿Considera usted que la incorporación de los trabajadores CAS a los demás regímenes laborales implica un cambio positivo en la gestión de la administración pública?

RESPUESTAS	
Si	
No	<input checked="" type="checkbox"/>

19. ¿Considera usted que al promulgarse la Ley 31131 genera un conflicto de normatividad laboral?

RESPUESTAS	
Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	

20. ¿Considera usted que al promulgarse la Ley 31131 generó la inestabilidad laboral de los trabajadores CAS?

RESPUESTAS	
Si	
No	<input checked="" type="checkbox"/>

21. ¿Considera usted que la aplicación de la Ley 31131 conlleva a que los trabajadores CAS tengan una mejor garantía de su estabilidad laboral?

RESPUESTAS	
Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

22. ¿Considera usted que la aplicación de la Ley 31131 conlleva a que los trabajadores CAS tengan mejores derechos laborales?

RESPUESTAS	
Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Cuestionario

Estimado señor(a), el presente cuestionario tiene la finalidad de obtener información acerca de la vulneración al derecho de trabajo respecto del régimen de Contrato Administrativo de Servicios CAS y la inaplicación e inobservancia de la ley 31131 para el trabajo de investigación que además de ser practicado y analizado, servirá para obtener el grado académico profesional de abogado, así mismo el presente cuestionario es anónimo, se le pide por favor responda con sinceridad, marcando con un aspa en el recuadro correspondiente a la alternativa que usted elija:

Régimen de contrato administrativo de servicios CAS:

1. ¿Cuánto tiempo viene desempeñando sus labores?

RESPUESTAS	
1 a 5 años	✗
5 a 10 años	
10 a 15 años	
15 años a más	

2. ¿Considera usted que el régimen laboral CAS garantiza sus derechos laborales?

RESPUESTAS	
Si	
No	✗

3. ¿Considera usted que como trabajador CAS cuenta con todos los beneficios laborales que nuestro sistema jurídico garantiza?

RESPUESTAS	
Si	
No	✗

4. ¿Considera usted que su sueldo es menor al de otros trabajadores que son de otro régimen laboral?

RESPUESTAS	
Si	
No	✗

5. ¿Considera usted una vulneración a los derechos laborales que los trabajadores CAS, no tengan el derecho a pago por horas extras?

RESPUESTAS	
Si	✗
No	

6. ¿Considera usted que como trabajador CAS asume mayores labores que otros trabajadores?

RESPUESTAS	
Si	✗
No	

7. ¿Considera usted si el régimen CAS se constituye como la mejor opción de contratación en el sector estatal?

RESPUESTAS	
Si	
No	∇

8. ¿Considera usted que el trabajador del régimen CAS tiene mejores beneficios sociales que los demás empleados de otros regimenes?

RESPUESTAS	
Si	
No	✖

9. ¿Considera usted que por su naturaleza el régimen CAS es el régimen laboral que tiene menos estabilidad laboral?

RESPUESTAS	
Si	
No	∇

10. ¿Considera usted adecuado que los trabajadores CAS tengan que firmar contratos de periodos cortos para mantener su vinculo laboral?

RESPUESTAS	
Si	
No	✖

11. ¿En una entidad pública considera usted que los trabajadores CAS son los que reciben la mayor carga laboral?

RESPUESTAS	
Si	∇
No	

12. ¿Cree usted que el régimen CAS por sus características vulnera el derecho al trabajo?

RESPUESTAS	
Si	✖
No	

13. ¿Considera usted que los trabajadores CAS conocen plenamente sus derechos laborales?

RESPUESTAS	
Si	
No	∇

Inaplicación e inobservancia de la ley 31131:

14. ¿Considera usted que Ley 31131, promueve adecuadamente la erradicación de la discriminación entre regímenes laborales del sector público?

RESPUESTAS	
Si	
No	☑

15. ¿Considera usted que la inobservancia de la Ley 31131 transgrede los derechos adquiridos por los trabajadores CAS?

RESPUESTAS	
Si	☑
No	

16. ¿Está usted de acuerdo con la declaración de inconstitucionalidad de Ley 31131?

RESPUESTAS	
Si	☑
No	

17. ¿Considera usted que la aplicación de la Ley 31131 tiene mayores ventajas que desventajas dentro de varios ámbitos en la gestión pública?

RESPUESTAS	
Si	
No	☑

18. ¿Considera usted que la incorporación de los trabajadores CAS a los demás regímenes laborales implica un cambio positivo en la gestión de la administración pública?

RESPUESTAS	
Si	☑
No	

19. ¿Considera usted que al promulgarse la Ley 31131 genera un conflicto de normatividad laboral?

RESPUESTAS	
Si	☑
No	

20. ¿Considera usted que al promulgarse la Ley 31131 generó la inestabilidad laboral de los trabajadores CAS?

RESPUESTAS	
Si	☑
No	

21. ¿Considera usted que la aplicación de la Ley 31131 conlleva a que los trabajadores CAS tengan una mejor garantía de su estabilidad laboral?

RESPUESTAS	
Si	
No	<input checked="" type="checkbox"/>

22. ¿Considera usted que la aplicación de la Ley 31131 conlleva a que los trabajadores CAS tengan mejores derechos laborales?

RESPUESTAS	
Si	
No	<input checked="" type="checkbox"/>