



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI**  
**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS,  
EMPRESARIALES Y PEDAGÓGICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TESIS**

**“PROBLEMÁTICA DE TRABAJADORES CAS AL  
CREARSE UN ESTATUS LABORAL INJUSTO  
VULNERA EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE  
NO DISCRIMINACIÓN EN MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL AREQUIPA 2021”**

**PRESENTADO POR**

**BACH. ANA MARIA TEJADA**

**BACH. FREDDY NESTOR CABANA FLORES**

**ASESOR**

**MAG. JORGE ERIK BUSTINZA ORIHUELA**

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**MOQUEGUA – PERÚ**

**2022**

## ÍNDICE

PÁGINA DE JURADOS.....	1
DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTOS.....	3
ÍNDICE .....	4
Índice de tablas .....	6
Índice de figuras .....	6
RESUMEN.....	7
ABSTRACT .....	9
INTRODUCCIÓN.....	11
<b>CAPÍTULO I .....</b>	<b>13</b>
<b>EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>13</b>
<b>1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....</b>	<b>13</b>
<b>1.2 Definición de problema. ....</b>	<b>2</b>
1.2.1 Interrogante General.....	2
1.2.2 Interrogantes específicas. ....	2
<b>1.3 Objetivos de la investigación.....</b>	<b>3</b>
<b>1.3.1 Objetivo General. ....</b>	<b>3</b>
<b>1.3.2 Objetivos Específicos.....</b>	<b>3</b>
<b>1.4 Justificación e importancia de la investigación.....</b>	<b>3</b>
<b>1.5 Variables. Operacionalización.....</b>	<b>4</b>
<b>1.5.1 Variable Independiente.....</b>	<b>4</b>
<b>1.6 Hipótesis de la investigación. ....</b>	<b>4</b>
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>5</b>
<b>2.1 Antecedentes de la investigación. ....</b>	<b>5</b>
<b>2.2 Bases teóricas.....</b>	<b>5</b>
2.2.1 Base Legal .....	5
2.2.2 Definición del Contrato administrativo de servicios .....	7
2.2.3 Antecedentes jurídicos del Contrato Administrativo de Servicios.....	7
2.2.4 Régimen de la carrera administrativa.....	8
<b>2.2.5 Régimen de la actividad privada.....</b>	<b>10</b>
2.2.6 El Servicio Civil.....	12
2.2.7 Alcances de la Ley 31131 que elimina el contra administrativo de servicios .....	12
2.2.8 Sentencia del Tribunal Constitucional que declara inconstitucional la Ley 31131 ley que elimina el régimen laboral CAS.....	14

<b>2.3 Marco Conceptual</b> .....	15
<b>CAPÍTULO III: MÉTODO</b> .....	17
<b>3.1 Tipo de investigación.</b> .....	17
3.2. Diseño de investigación.....	17
Población y muestra.....	17
3.3.1. Población.....	17
3.3.2. Muestra.....	1
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.</b> .....	1
3.4.1. Técnicas de recolección de datos. ....	1
3.4.1.1. Observación documental.....	1
3.4.1.2. Encuesta. ....	2
3.4.2.1. Fichas bibliográficas. ....	2
3.4.2.2. Cuestionario de preguntas.....	2
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	3
<b>CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b> .....	4
4.1. Presentación De Resultados.....	4
4.2. Prueba de hipótesis 1 .....	8
4.3. Discusión de resultados .....	17
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	19
<b>5.1. Conclusiones</b> .....	20
5.2. Recomendaciones .....	2
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>V. ANEXOS</b> .....	61
<b>Anexo 1. Matriz de consistencia.</b> .....	61
Anexo 2: Cuestionario de preguntas.....	63

## ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1: Trato injusto por remuneraciones congeladas.....</i>	<i>9</i>
<i>Tabla 2: Trato injusto por horarios de trabajo .....</i>	<i>11</i>
<i>Tabla 3: Discriminación por razón de igualdad de trabajo a igualdad de remuneraciones .....</i>	<i>12</i>
<i>Tabla 4: Discriminación por razón de derecho a compensación por tiempo de trabajo.....</i>	<i>14</i>
<i>Tabla 5: Discriminación por abusos laborales .....</i>	<i>16</i>
<i>Tabla 6: Discriminación vulnerando el derecho a la igualdad.....</i>	<i>4</i>
<i>Tabla 7: Discriminación vulnerando el derecho a la dignidad.....</i>	<i>6</i>
<i>Tabla 8: Trato discriminado .....</i>	<i>7</i>

## ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.....</i>	<i>10</i>
<i>Figura 2.....</i>	<i>12</i>
<i>Figura 3.....</i>	<i>13</i>
<i>Figura 4.....</i>	<i>15</i>
<i>Figura 5.....</i>	<i>17</i>
<i>Figura 6.....</i>	<i>5</i>
<i>Figura 7.....</i>	<i>7</i>
<i>Figura 8.....</i>	<i>8</i>

## RESUMEN

El objetivo del presente trabajo de investigación es probar que la problemática de trabajadores ingresados por el régimen laboral de contratación administrativa de servicios CAS al declararse la inconstitucionalidad de la Ley 31131 por sentencia del Tribunal Constitucional se estaría creando un estatus laboral injusto de remuneraciones congeladas, que vulnera el principio constitucional de no discriminación en Municipalidad Provincial Arequipa 2021.

Es de tipo básico, no experimental, se recolecta información de una muestra de 50 respondientes sobre un cuestionario de 8 preguntas vinculadas al tratamiento de los trabajadores CAS por el sistema de administración.

En ese sentido, el clamor nacional de los diversos trabajadores a nivel nacional como instituciones gremiales han tenido eco en los representantes del Congreso, es por ello el Congreso de la República del Perú aprobó el 9 del mes de marzo del año 2021 la Ley N° 31131, que establece disposiciones para eliminar la discriminación en los regímenes laborales del sector público, de acuerdo con el art. 108 de la Constitución Política del Perú, que permite al Parlamento derogar definitivamente el Decreto Legislativo N° 1057 de la Administración Pública, a pesar de las preocupaciones y oposiciones planteadas por el Poder Ejecutivo, que se vieron materializadas en una demanda por Inconstitucionalidad de la Ley N° 31131 de fecha 10 de mayo del 2021.

Este año se decidió que los artículos 1, 2, 3, 4 (segundo párrafo) y 5, así como las disposiciones complementarias finales primera y segunda de la Ley 31131, eran inconstitucionales, ya que la demanda sólo se fundamentaba parcialmente.

El 30 de noviembre del año 2021 el Tribunal Constitucional decidió que los artículos 1, 2, 3, 4 (segundo párrafo) y 5, así como las disposiciones

complementarias finales primera y segunda de la Ley 31131, eran inconstitucionales, ya que la demanda sólo se fundamentaba parcialmente.

Es de precisar que la sentencia del Tribunal Constitucional deja vigente el artículo 4, que trata sobre el derecho a contratos a plazo indeterminado.

Esto ha dado como resultado que los trabajadores de origen CAS que han alcanzado el beneficio de contratos a plazo determinado, estén en una burbuja laboral, por un lado con el benéfico que ya no podrán ser apartados de sus trabajos al antojo de sus empleadores y por el otro, están en una incertidumbre laboral, pues, no se hace en la práctica la supresión de las desigualdades laborales, como son horarios, sueldos, labores asignadas por igual sueldo con los otros trabajadores o el buen trato como trabajadores, como todos los demás.

Palabras Clave: Contratos; desigualdad, trabajo.

## ABSTRACT

The objective of this research work is to point out the normative changes that have taken place in the Administrative Contracting of Services known as CAS, established in accordance with Legislative Decree 1057; this form of contracting, while solving a labor problem at that historical moment, has also generated labor inequalities in the various State institutions over the course of time.

It is of a basic, non-experimental type; information is collected from a sample of 50 respondents on a questionnaire of 8 questions related to the treatment of CAS workers by the administration system.

In this sense, the national clamor of the various workers at the national level as union institutions have been echoed by the representatives of the Congress, which is why the Congress of the Republic of Peru approved on March 9, 2021 Law No. 31131, which establishes provisions to eliminate discrimination in the labor regimes of the public sector, in accordance with art. 108 of the Political Constitution of Peru, which allows the Parliament to definitively repeal Legislative Decree No. 1057 of the Public Administration, despite the concerns and oppositions raised by the Executive Branch, which were materialized in a lawsuit for Unconstitutionality of Law No. 31131 dated May 10, 2021.

This year it was decided that articles 1, 2, 3, 4 (second paragraph) and 5, as well as the first and second final complementary provisions of Law 31131, were unconstitutional, since the lawsuit was only partially founded.

On November 30, 2021, the Constitutional Court decided that articles 1, 2, 3, 3, 4 (second paragraph) and 5, as well as the first and second final complementary provisions of Law 31131, were unconstitutional, since the claim was only partially grounded.

It should be noted that the ruling of the Constitutional Court leaves Article 4, which deals with the right to indeterminate term contracts, in force.

This has resulted in that workers of CAS origin who have reached the benefit of fixed-term contracts, are in a labor bubble, on the one hand with the benefit that they can no longer be removed from their jobs at the whim of their employers and

on the other hand, they are in a labor uncertainty, because, in practice, there is no suppression of labor inequalities, such as schedules, salaries, work assigned for equal pay with other workers or good treatment as workers like all others.

Keywords: Contracts; inequality, labor.

## INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación se ha titulado “Problemática de trabajadores CAS al crearse un estatus laboral injusto vulnera el principio constitucional de no discriminación en Municipalidad Provincial Arequipa 2021”.

Se ha investigado que los ex trabajadores de origen de Contratación Administrativa de servicios a pesar que hoy cuentan con estabilidad laboral, conforme las modificaciones normativas que les han dado el beneficio de la estabilidad laboral, sin embargo, han quedado en un trato discriminado, pues, no gozan de otros beneficios, como son la nivelación de las remuneraciones, horarios, trato por igualdad en la función y la correspondiente remuneración al igual que los otros trabajadores.

Siendo esta nuestra preocupación en el análisis en base al presente trabajo de investigación.

Se ha formulado la siguiente interrogante general: ¿Cuál es la problemática de trabajadores CAS al crearse un estatus laboral injusto vulnera el principio constitucional de no discriminación en Municipalidad Provincial Arequipa 2021?, de la cual se ha disgregado las siguientes interrogantes específicas: a. ¿Cuáles son los antecedentes jurídicos del régimen laboral CAS?; b. ¿Qué principios constitucionales amparan a los trabajadores?; c. ¿De qué forma la sentencia del Tribunal Constitucional crea un estatus laboral injusto?; d. ¿De qué forma se está vulnerando el principio constitucional de no discriminación ante la Sentencia del Tribunal Constitucional?

Asimismo, se ha planteado como objetivo general: Analizar la problemática de trabajadores CAS al crearse un estatus laboral injusto vulnera el principio constitucional de no discriminación en Municipalidad Provincial Arequipa 2021; y como objetivos específicos: 1. Precisar los antecedentes jurídicos del régimen laboral CAS; 2. Describir los principios constitucionales amparan a los trabajadores; 3. Establecer los extremos de la sentencia del Tribunal Constitucional crea un estatus laboral injusto; 4. Determinar la vulneración del principio constitucional de no discriminación ante la Sentencia del Tribunal Constitucional.

Se ha formulado la siguiente hipótesis: La problemática de trabajadores ingresados por el régimen laboral de contratación administrativa de servicios CAS al declararse la inconstitucionalidad de la Ley 31131 por sentencia del Tribunal Constitucional se estaría creando un estatus laboral injusto que vulnera el principio constitucional de no discriminación en Municipalidad Provincial Arequipa 2021,

## **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1 Descripción de la Realidad Problemática.**

La indagación que se va a realizar está dirigida a analizar la problemática en la que se han visto vinculados los empleados del régimen laboral de contrataciones administrativas de los servicios más conocido con CAS.

En primer lugar, se debe aclarar que el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) es una forma especial de contratación laboral que entró en vigor el 29 de junio de 2008, con el fin de hacer frente al problema creado por la expansión de los servicios no personales (SNP) en el sector público, modalidad contractual que se estableció en la década de los noventa en respuesta a las restricciones presupuestarias impuestas a la contratación de nuevo personal, con el objetivo de ahorrar costes laborales y acceder a un mercado de trabajo más flexible.

El régimen CAS establece una singularidad de contratación laboral que es exclusiva del gobierno. De acuerdo con el Decreto Legislativo 1057 y sus respectivas modificaciones, está exceptuado de las disposiciones de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, así como de las normas laborales aplicables al sector privado, así como de otras normas que establecen carreras administrativas especiales, y es de carácter temporal.

Es así, que, la idea era que los trabajadores CAS al futuro y en forma progresiva se vayan incorporando al régimen laboral del D. L. N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y las Remuneraciones y también al régimen

laboral de las actividades privadas regulados a través del D. L. N.º 728, lo cual no se hizo debido a que el Régimen de Servicio Civil, no ha logrado integrar las normas labores en una sola modalidad.

El régimen laboral CAS, como se tiene expuesto, es de naturaleza transitoria, pero a través el tiempo no se ha dado el cambio de modalidad laboral, es por ello, que existen trabajadores CAS con más de 15 años de servicios, ganando una remuneración de S/. 930.00 al mes, sin posibilidades de mejorar sus remuneraciones.

Ante este entorno laboral injusto, el Congreso de la República del Perú aprobó el 9 del mes de marzo del año 2021 la Ley N° 31131, que establece disposiciones para eliminar la discriminación en los regímenes laborales del sector público, de acuerdo con el art. 108 de la Constitución Política del Perú, que permite al Parlamento derogar definitivamente el Decreto Legislativo N°1057 de la Administración Pública, a pesar de las preocupaciones planteadas por el Poder Ejecutivo.

Los trabajadores contratados bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) debían estar afiliados a los regímenes laborales 276 y 728 en los términos de la Ley 31131.

Esta norma suprimió el contrato de personal CAS, y para quienes estaban empleados bajo esta modalidad, les otorgó la condición de indeterminados, permitiéndoles transitar a los regímenes de actividad privada en el Estado o de servicio público regular.

Entre los tres niveles de gobierno, son alrededor de 324,272 trabajadores los que se beneficiarán. De estos, 167,932 pasarían al régimen 728 y 324,272 personas al régimen 276.

De acuerdo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), que considera que la terminación del régimen CAS es una afrenta a su capacidad organizativa y administrativa en materia de recursos humanos en el sector público, es uno de los que más se opone a la propuesta.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) se ha encargado de la eliminación de este régimen segregador desde el 2003, año en que se aprobó la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, así como de la transición de los trabajadores del

régimen CAS a uno que contemplara todos los derechos e igualdad de beneficios de los demás regímenes generales, que se pretendía unificar en el marco de la Ley Servir, hecho que nunca se ha logrado a pesar de los esfuerzos del Servir.

A la Ley N° 31131 que elimina el CAS, se ha interpuesto demanda de Inconstitucionalidad el 10 de mayo del 2021, por el Poder Ejecutivo.

Este año se decidió que los artículos 1, 2, 3, 4 (segundo párrafo) y 5, así como las disposiciones complementarias finales primera y segunda de la Ley 31131, eran inconstitucionales, ya que la demanda sólo se fundamentaba parcialmente.

Es de precisar que la sentencia del Tribunal Constitucional deja vigente el artículo 4, que trata sobre el derecho a contratos a plazo indeterminado.

Creándose una burbuja laboral injusta, debido que estos trabajadores son sometidos a un estatus laboral donde quedan suspendidos en un régimen laboral donde no pueden aspirar a aumento de sueldos, y otros beneficios laborales, y más aún que muchos vienen laborando más de 15 años.

La presente pesquisa tiene por finalidad precisamente analizar esta problemática laboral, sus implicancias, y dar una alternativa de solución al problema de los trabajadores de origen CAS.

## **1.2 Definición de problema.**

### **1.2.1 Interrogante General.**

¿Cuál es la problemática de trabajadores CAS al crearse un estatus laboral injusto vulnera el principio constitucional de no discriminación en Municipalidad Provincial Arequipa 2021?

### **1.2.2 Interrogantes específicas.**

¿Hay un trato injusto respecto del horario de los trabajadores CAS?

¿Cómo es el trato a los trabajadores CAS respecto de la remuneración?

¿Deberían por el principio de igualdad los trabajadores CAS tener el derecho a CTS?

¿Cómo se genera la violencia contra los trabajadores CAS?

### **1.3 Objetivos de la investigación.**

#### **1.3.1 Objetivo General.**

Demostrar que, La problemática de trabajadores ingresados por el régimen laboral de contratación administrativa de servicios CAS al declararse la inconstitucionalidad de la Ley 31131 por sentencia del Tribunal Constitucional se estaría creando un estatus laboral injusto de remuneraciones congeladas, que vulnera el principio constitucional de no discriminación en Municipalidad Provincial Arequipa 2021.

#### **1.3.2 Objetivos Específicos.**

Demostrar que, existe un trato injusto a trabajadores CAS por el excesivo horario de trabajo.

Probar que, existe un trato desigual a los Trabajadores CAS respecto de la remuneración

Determinar que, existe discriminación respecto de los trabajadores CAS quienes no tienen derecho a CTS al igual que los otros trabajadores pertenecientes a otros regímenes laborales

Probar que, los trabajadores CAS son sometidos a abusos laborales discriminatorios.

### **1.4 Justificación e importancia de la investigación.**

Motivados precisamente por ser trabajadores del régimen CAS, se conoce día a día la experiencia de laborar en esta forma de contratación, donde numerosos trabajadores han sufrido la incertidumbre de la no estabilidad laboral; siendo aspiración constante lograr la estabilidad laboral, que se ha logrado a través de la Ley 31131.

Sin embargo, se considera necesario analizar la sentencia del Tribunal Constitucional que declara inconstitucional la referida Ley, creando un estatus injusto en los trabajadores de origen CAS.

Es imperativo analizar esta problemática y dar alternativas de solución a fin que estos trabajadores no sean discriminados laboralmente.

Se considera que el presente trabajo es importante porque se va aclarar este injusto y desigual forma laboral creado por la sentencia del Tribunal Constitucional en perjuicio de los trabajadores de origen CAS.

## 1.5 Variables. Operacionalización.

### 1.5.1 Variable Independiente.

Estatus laboral injusto y discriminación.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	escala
Estatus laboral injusto y discriminación	Trato injusto	Remuneraciones congeladas	1	<b>Nominal</b> <b>Si, No.</b>
		Horas de trabajo	2	
	No hay Igual trabajo	3		
	Equidad	CTS	4	
	Discriminación	Origen	2,6,7,8	
		Tato desigual		
		Dignidad		

### 1.6 Hipótesis de la investigación.

La problemática de trabajadores ingresados por el régimen laboral de contratación administrativa de servicios CAS al declararse la inconstitucionalidad de la Ley 31131 por sentencia del Tribunal Constitucional se estaría creando un estatus laboral injusto de remuneraciones congeladas, que vulnera el principio constitucional de no discriminación en Municipalidad Provincial Arequipa 2021.

#### Hipótesis específicas

Existe un trato injusto a trabajadores CAS por el excesivo horario de trabajo.

Existe un trato desigual a los Trabajadores CAS respecto de la remuneración

Existe discriminación respecto de los trabajadores CAS quienes no tienen derecho a CTS al igual que los otros trabajadores pertenecientes a otros regímenes laborales

Los trabajadores CAS son sometidos a abusos laborales discriminatorios.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes de la investigación.**

#### **2.1.1 Internacionales**

1. (Sáenz Soto, 2011). Subcontratación y responsabilidad solidaria en Pemex refinación. Tesis que para obtener el grado de: maestro en derecho con especialidad en derecho procesal laboral. Facultad de derecho maestría en derecho. Universidad Veracruzana.

Resumen:

El artículo 123 de nuestra Constitución garantiza el trabajo digno, asume la protección de este derecho fundamental y señala que "toda persona" tiene la responsabilidad de contribuir a su efectiva protección y a la realización del ideal de justicia, que es la obligación de proporcionar a cada individuo lo que le corresponde de acuerdo con su función y solidaridad con la sociedad, así como la obligación de contribuir positivamente a la protección efectiva de este derecho fundamental. "Nada es más universal que la dignidad del trabajo", como dice el refrán, por lo que es vital investigar las estructuras normativas que defienden el trabajo humano en todas sus manifestaciones. El empleo en el sector público, que tiene los mayores índices de sindicalización, se ha reducido como consecuencia de los procedimientos de reducción y privatización. Debido a que la solidaridad sindical hacia otros sectores de la sociedad es fundamental para la tarea de promover los principios del derecho laboral como la

igualdad de remuneración por igual trabajo, los sindicatos pueden desempeñar un papel crucial como interlocutores y gestores de niveles decentes de remuneración y seguridad social en general, ya que esta es una tarea fundamental de la solidaridad sindical hacia otros sectores de la sociedad. Con la idea de contribuir en esta dirección, se aborda el estudio de la figura de la responsabilidad solidaria y su aplicación de modo que garantice la protección del trabajador que labora en régimen de subcontratación en PEMEX Refinación (Sáenz Soto, 2011) .

### **2.1.2 Nacionales**

1. (Bacilio Aredo, 2019). Los principios del derecho del trabajo y su afectación por la aplicación del CAS. Tesis para optar el título de abogado. Universidad César Vallejo.

Resumen:

El objetivo de esta investigación es determinar si la aplicación del contrato administrativo de servicios, que se fundamenta en las nociones del derecho laboral, influye o no en el mercado laboral. Se trata de una investigación no experimental y descriptiva en la que se entrevistó a tres expertos laborales mediante un cuestionario estructurado de seis preguntas. El método utilizado fue una entrevista, no un experimento. Se encontró que aquellos principios afectados por los contratos administrativos de servicios son: la protección, la primacía de la realidad, los derechos laborales irrenunciables y la continuidad e igualdad, por lo que esta investigación se realizó dentro del marco de determinación de aquellos principios laborales afectados por la institución jurídica en estudio desde un punto de vista descriptivo, por lo que esta investigación se realizó dentro del marco de determinación de aquellos principios laborales afectados por la institución jurídica en estudio (Bacilio Aredo, 2019).

2. (Castañeda Campos, 2021). El Decreto Legislativo N° 1057 frente a los principios de continuidad de relaciones laborales y primacía de la realidad de los trabajadores municipales?. Tesis para optar el título profesional de:

Abogada. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Universidad Privada del Norte.

Resumen:

El objetivo de esta tesis es demostrar el impacto de las ideas de continuidad laboral y primacía de la realidad creadas por el Decreto Legislativo N° 1057 - Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios. Por ello, se decidió precisar que el propósito de la investigación es fundamental, que el enfoque será cualitativo y que el diseño será descriptivo, lo que significa que se analizarán aspectos constitucionales, doctrinales y legales relevantes, así como entrevistas a expertos en derecho laboral, y que la investigación concluirá con un análisis interpretativo de expedientes judiciales. Según los resultados, los contratos administrativos de servicios vulneran las normas de continuidad de las relaciones laborales y de primacía de la realidad al establecer diferencias inexplicables en las prestaciones laborales entre trabajadores que realizan trabajos equivalentes. Este problema puede beneficiar a las empresas al permitirles contratar personal con menos derechos. Sin embargo, puede ser perjudicial para los trabajadores, ya que tendrían menos derechos de los que tendrían en caso contrario. Por ello, esta investigación ofrece muchas estrategias alternativas para garantizar que no se abuse de los derechos laborales de los trabajadores en el futuro con este sistema (Castañeda Campos, 2021).

3. (Céspedes Camacho, 2019). La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte – 2017. Tesis para optar el grado académico de: doctora en derecho. Universidad Nacional Federico Villareal.

Resumen:

El objetivo del estudio fue conocer el grado de vulneración de los derechos laborales en el sistema único de Contratación Administrativa de Servicios - CAS - de la Corte Superior de Lima Norte. Para ello se

realizó una encuesta a 27 trabajadores. Se realizaron dos tipos de investigación: aplicada y pura, utilizando métodos de estudio descriptivos, transversales o transaccionales. Se utilizó el instrumento de encuesta para recoger datos de acuerdo con las dimensiones e indicadores. Las cantidades de las variables se determinaron utilizando las herramientas de análisis estadístico SPSS y Excel para llevar a cabo el procedimiento de comprobación de hipótesis. Sobre la base de los resultados globales, se determinó que existía una infracción generalizada de los derechos de los trabajadores en el régimen especial (CAS). Según la organización, el sistema CAS vulnera regularmente los derechos de los empleados (Céspedes Camacho, 2019).

### **2.1.3 Nivel Local**

1. (Salinas Alvarez, 2019). Contratación del recurso humano modalidad cas en la Ugel La Unión 2019. Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración Facultad de administración escuela profesional de administración. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

#### **Resumen:**

Desde que se aprobó la Constitución peruana, se han promulgado normas legislativas para facilitar la administración de las empresas públicas y privadas. Sin embargo, han existido vacíos en el marco legal, lo que ha provocado la incapacidad de resolver los problemas que se presentan durante la administración de las organizaciones. Como consecuencia de este estudio, se han encontrado problemas que impactan las condiciones de trabajo en las actividades laborales establecidas bajo la modalidad de contratación CAS. El estudio se realizó teniendo en cuenta el método de investigación, que determinó la técnica, el tipo, el nivel y la población a evaluar, así como las preguntas de investigación. Los resultados de este estudio se obtuvieron a través de la administración de una encuesta que permitió

obtener información sobre la comprensión de los empleados de la UGEL de la ley que rige sus derechos, beneficios y responsabilidades. Como consecuencia de los resultados de la encuesta, se puede poner de manifiesto sus dificultades, lo que permitirá ofrecerles opciones alternativas. Los siguientes términos fueron esenciales en este estudio: A partir del 7 de abril de 2012, la ley CAS ha formalizado todos los derechos y obligaciones, incluyendo el periodo de prueba, las vacaciones reducidas, la paga extra de Navidad, los permisos, las horas extraordinarias, la salud y la seguridad en el trabajo, los derechos sindicales, la indemnización por despido arbitrario, la reincorporación, la finalización del contrato, las obligaciones y responsabilidades, y también las responsabilidades (Salinas Alvarez, 2019).

2. (Mercado Murguía, 2017). Proceso de Desnaturalización de Contrato de Locación de Servicios, Desnaturalización de Contrato Administrativo de Servicios y Reposición. Universidad Católica de Santa María.

Resumen:

La desnaturalización de Contratos de Arrendamiento de Servicios y Contratos Administrativos de Servicios y Reintegración, Expediente No. 07343-2012-0- 0401-JR-LA-01, se utiliza como base para esta tesis. En su calidad de ex trabajador del Personal de Limpieza Pública (Auxiliar de Compactación), Oswaldo Dionicio Anco Taco inició un procedimiento contra la Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero. La desnaturalización laboral en los contratos de prestación de servicios no personales celebrados por las partes desde el 28 de febrero hasta el 5 de junio del presente año, la anulación del contrato administrativo de prestación de servicios y sus eventuales adendas suscritas entre el 6 de junio de 2011 y el 20 de noviembre de 2012, y La reposición del recurrente en su puesto de trabajo como consecuencia del pretendido despido improcedente del recurrente. En respuesta a la

demanda, el Fiscal de la Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero alegó que el demandante tenía una relación laboral a plazo fijo, pues la naturaleza y prerrogativas de tal tipo de contrato exigían que la relación laboral se extinguiera al término del plazo señalado en el contrato y En este caso, el Séptimo Juzgado de Trabajo resolvió que la demanda era parcialmente fundada, señalando que la desnaturalización de los contratos de prestación de servicios suscritos entre las partes correspondientes al 10/03/2011-10/04/2011 y al 02/05/2011-31/05/2011, al haberse acreditado la existencia fáctica de las condiciones de contratación sujetas al régimen laboral de la actividad privada; 2. La pretensión de desnaturalización del Contrato Administrativo de prestación de servicios y sus respectivas adendas es injustificada, por lo que el Séptimo Juzgado de Trabajo resolvió que la pretensión era parcialmente fundada. Dicha sentencia ha sido impugnada por el demandante, quien alega que la demandada no controvertió los antecedentes laborales del demandante, por lo que se ha superado el término de prueba y el demandante tiene derecho a la reincorporación. Esta sentencia ha sido apelada por el demandante Un segundo juzgado laboral ha confirmado la sentencia de primera instancia que declaró la desnaturalización de los contratos de servicios; sin embargo, reformó la sentencia y declaró FUNDADA la demanda de desnaturalización del Contrato Administrativo de servicios y sus respectivas adendas, pues el demandante aún tenía un contrato laboral indeterminado por el periodo comprendido entre el 2 de mayo de 2011 y el 20 de noviembre de 2012, que ya había superado el plazo de prueba (Mercado Murguía, 2017).

## **2.2 Bases teóricas.**

### **2.2.1 Base Legal**

Se encuentra en Infopublic, (Manual virtual:contrato administrativo de servicios (CAS), 2022) esta información que ilustra sobre la base legal del contrato CAS.

- a. Decreto Legislativo N° 1057 – Quien regula el régimen especial de las contrataciones administrativas de los servicios, donde fue publicada en fecha de 28-06-2008.
- b. Decreto Supremo N° 075-2008-PCM – Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, donde fue publicada en fecha de 25-11-2008.
- c. Resolución Ministerial N° 417-2008-PCM – Modelos de Contratos Administrativos de los Servicios, donde fue publicada en fecha de 30-12-2008.
- d. Ley N° 26771 – Prohibiciones de ejercer las facultades de nombramientos y contratación de personal en el sector público, donde fue publicada en fecha de 15-04-1997 y su reglamento Decreto Supremo N° 021-2000-PCM, donde fue publicada en fecha de 30-07-2000.
- e. Decreto Supremo N° 018-2007-TR – Sobre las planillas electrónicas, donde fue publicada en fecha de 28-08-2007.
- a. Decreto Legislativo N° 1023 – Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, donde fue publicada en fecha de 21-06-2008.
- b. Decreto Legislativo N° 1025 – Decreto Legislativo que aprueban Normas de Capacitaciones y Rendimientos para las instituciones Públicas, donde fue publicada en fecha de 21-06-2008
- c. Ley N° 27815 – Ley del código de ética de las funciones públicas, donde fue publicada en fecha de 13-08-2002 y su Reglamento Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, donde fue publicada en fecha de 19-04-2005 (Referencias bases legales de los modelos de contratos aprobados por R.M. N° 417-2008-PCM).
- f. Ley N° 27444 – Ley de los Procedimientos Administrativos Generales según el art. 73°, donde fue publicada en fecha de 11-04-2001 (Referencias bases legales de los modelos de contratos

aprobados por R.M. N° 417-2008-PCM). (Manual virtual:contrato administrativo de servicios (CAS), 2022)

### **2.2.2 Definición del Contrato administrativo de servicios**

Tal y como se describe en la página web de la Autoridad Nacional de la Función Pública, lo es:

Es un tipo único de contrato de trabajo que sólo puede ser utilizado en el sector público, y se realiza entre una persona y el gobierno. El Decreto Legislativo N° 1057, su Reglamento y la Ley 29849 lo regulan, ni la carrera pública (D. Leg. 276) ni el régimen de la actividad privada (D. Leg. 728). El 29 de junio de 2008 se legalizó esta forma de contratación. (SERVIR, 2021).

Otra definición:

Sólo en el sector público se puede conseguir un contrato como éste. Es un contrato entre el Estado y una persona natural no autónoma que presta servicios.

El Decreto Legislativo 1057, su Reglamento y la Ley 29849 regulan este contrato de trabajo (establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo 1057).

No se le aplica el Decreto Legislativo 276, ni la actividad privada, ni el régimen único de carrera. Es fundamental señalar que no está sujeto a ninguna de estas normas (Dávila, s/f)

### **2.2.3 Antecedentes jurídicos del Contrato Administrativo de Servicios**

Realizada la búsqueda se encontró en (Chanamé Arriola, s/f)

El **CAS** se incorpora a nuestro ordenamiento jurídico mediante el **Decreto Legislativo 1057** el 27 de junio de 2008, originalmente se estableció lo siguiente:

#### Artículo 1.- Finalidad

La finalidad de esta norma es garantizar el mantenimiento de los ideales de mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y

profesionalidad de la Administración Pública en el régimen singular de la contratación administrativa.

[...]

#### Artículo 3.- Definición del contrato administrativo de servicios

El contrato de servicios administrativos es una especie de legislación administrativa propia del Estado. Las ocupaciones administrativas no están sujetas a la Ley de Carrera Administrativa, a la legislación laboral del sector privado ni a ninguna otra normativa que regule las profesiones administrativas especiales (Decreto Legislativo 1057, 2008).

Por lo tanto, se definió como un acuerdo entre la administración pública y sus empleados, en lugar de un acuerdo entre el sector privado y sus empleados.

Debido a que pretendía ser un régimen transitorio que reconociera el mínimo de derechos contractuales para los contratos de servicios no personales, nunca pretendió convertirse en legislación.

Según el jurista (Martin, 2009), el CAS fue creado para regular un régimen transitorio que, aun reconociendo sus limitaciones, proporcionara a los trabajadores sometidos a "servicios no personales" un estatus mínimo dentro del conjunto de derechos y obligaciones de la legislación laboral peruana.

#### **2.2.4 Régimen de la carrera administrativa**

La Ley N° 276, Ley de Carrera Administrativa y Remuneraciones, así como su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo 005-PCM-90, regulan de manera amplia el régimen laboral público de las instituciones del Estado, conformado constitucionalmente con la expresión "carrera administrativa".

La carrera política de un funcionario público está explícitamente excluida de la protección del artículo 40 de la Constitución Política del Perú,

que la reconoce como un bien constitucionalmente protegido que no ha sido dotado de un contenido material, sino que ha sido confiado a la configuración del legislador, dado el alcance subjetivo expresamente señalado.

"El conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes de los servidores públicos que, de manera estable, prestan servicios permanentes en la Administración Pública" es como, el (Decreto Legislativo N° 276, 2018) define la carrera administrativa en su Título Preliminar, artículo 1.

La carrera administrativa es de larga duración y se fundamenta en lo siguiente:

Esto significa que todos los peruanos tienen el mismo acceso a las oportunidades y situaciones que se crean de manera amplia e impersonal.

- Principio de estabilidad, que establece que una persona sólo puede ser despedida por las causas previstas en la ley.

"Nivel adquirido", que significa que un servidor público no puede perder o retroceder en su carrera administrativa, con excepción de los específicamente autorizados por la ley.

- La remuneración adecuada de un empleado se determina mediante un sistema único homologado que identifica la remuneración correcta sobre los principios de igualdad y justicia.

Finalmente, cabe mencionar que el trabajador de carrera administrativa pública es una fuerza trascendental y primigenia dentro de la Ley, y, según Bacacorzo, 1992, se presenta en dos condiciones: trabajador activo y trabajador pasivo.

El personal del Régimen 276 es conocido como empleado permanente de la Administración Pública por la necesidad y el derecho de permanencia. Por el contrario, los empleados pasivos son personas que han alcanzado la edad legal de jubilación.

Aunque un empleado público jubilado ya no tiene responsabilidades con el Estado y está libre de su vínculo, debe seguir cumpliendo ciertos mandatos o condiciones de carácter estadístico o de eficacia jurídica real por razones de conveniencia jurídico-administrativa e incluso por razones de conveniencia (Bacacorzo, 1992, pág. 535).

### **2.2.5 Régimen de la actividad privada**

Según el Decreto Legislativo N° 728 de 2020 y su reglamento, la contratación en el sector público puede adoptar diversas formas, incluyendo la contratación bajo el régimen laboral del sector privado.

En general, existen dos tipos de contratos de trabajo: a término indefinido y a término fijo, cada uno de los cuales tiene una variedad de subcategorías.

La Ley de Fomento del Empleo (Decreto Legislativo 728, aprobado el 8 de noviembre de 1991 y publicado el 27 de marzo de 1997) regula el régimen laboral del sector privado, el cual fue desarrollado para ayudar a las empresas a enfrentar la crisis económica que vivía la nación.

Se redujo la estabilidad laboral absoluta, se brindó la oportunidad de celebrar contratos de trabajo temporales y accidentales, y se ampliaron los factores objetivos para la terminación del contrato de trabajo, incluyendo las terminaciones colectivas.

En el marco de la reforma en curso del Estado y de la formación de enclaves de excelencia relacionados con los cambios económicos, se dictó la orden legislativa indicada anteriormente.

Se crearon las llamadas "islas de eficiencia" como resultado de que los organismos públicos responsables de los regímenes monetarios, el control de la inflación y los déficits fiscales pudieran aplicar el régimen laboral de la actividad privada (Servir, 2016, pág. 47).

Los trabajadores del sector privado están amparados por el derecho laboral ya que su relación de trabajo es de carácter contractual. En las instituciones públicas, esta regla se utiliza en el régimen laboral privado; sin embargo, estas instituciones también están sujetas a las leyes de Derecho Público, creando un régimen híbrido que debe tener en cuenta tanto la

normativa privada como la pública. Algunos de los principios rectores del régimen son los siguientes

1. Fomentar la educación y el desarrollo de los trabajadores como medio para aumentar sus ingresos y su productividad en el trabajo.

2. Promover el cambio de los empleos de baja productividad y bajos ingresos en las zonas rurales y urbanas a los empleos de mayor productividad.

3. Proteger el salario de los trabajadores y evitar su despido arbitrario de acuerdo con las normas constitucionales.

4. Consolidar las prestaciones sociales actuales y homogeneizar la normativa de contratación laboral.

A continuación, se analizarán las dos formas de contrato más importantes que existen en el régimen laboral privado:

El artículo 37 de la Ley de Fomento del Empleo define el contrato de trabajo a plazo indeterminado de la siguiente manera: "En toda prestación de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario..." Excepcionalmente, los contratos por obra o servicio determinado, así como los que incluyan condiciones o estén sujetos a un plazo, pueden celebrarse por escrito siempre que cumplan con las reglas y normas establecidas en el Decreto Legislativo N° 728 de 2020. También es posible celebrar contratos a tiempo parcial por escrito, sin ninguna restricción.

Contrato de trabajo por tiempo determinado que puede ser modificado Esta forma de contrato puede dividirse en tres categorías: contratos temporales, contratos accidentales y acuerdos laborales o de servicio. De forma parcial o general, este sistema está vigente en diversas administraciones del sector público. Los trabajadores de los gobiernos locales, así como las personas de otros organismos públicos afiliados a los diversos sectores del Poder Ejecutivo, e incluso organismos constitucionales

como la Oficina Nacional de Procesos Electorales, son ejemplos de quienes trabajan en el Poder Ejecutivo (ONPE)<sup>1</sup>.

### **2.2.6 El Servicio Civil**

La ley de reforma del servicio civil Ley 30057, (Ley del Servicio Civil, 2021), que fue aprobada por el Congreso de la República el 2 de julio, es uno de los cambios más ambiciosos y esperados que se han producido en el país en los últimos 20 años, ya que los salarios son fijos y la carrera está estancada. Por ello, la reforma de la función pública es fundamental para conseguir una mejor administración pública mediante

- Introduciendo la meritocracia para mejorar la calidad de los servicios prestados por el Estado a los ciudadanos;

- Aumentando los ingresos de la gran mayoría de los funcionarios y fomentando su desarrollo personal y profesional dentro de la administración pública.

Por ello, se pone a disposición del público una serie de documentos para dar a conocer la norma y disipar los interrogantes que quedan sobre ella.

### **2.2.7 Alcances de la Ley 31131 que elimina el contra administrativo de servicios**

Según el comentario de (Figueroa Mormontoy, 2021) El 9 de marzo se divulgó la Ley N° 31131, que quita de manera progresiva el sistema de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en el área público, entre los puntos más relevantes de esta regla que fue aprobada por insistencia por el Congreso de la República y que lleva la rúbrica de la presidenta y vicepresidente del congreso es que dejará integrar de manera progresiva al sistema gremial privado a esos trabajadores que desarrollen tareas

---

<sup>1</sup> Ley Orgánica de la ONPE: Artículo 21.- Los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales estarán sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Los puestos de trabajo, sean permanentes o temporales, serán cubiertos por concurso público, salvo aquellos calificados de confianza, conforme a las leyes vigentes, que no excederán del 10% del total respectivo de trabajadores. Los trabajadores estarán afectos a las incompatibilidades previstas en los incisos b) y c) del Artículo 9 de la presente Ley

permanentes en las múltiples entidades estatales, contratados bajo el Decreto Legislativo 1057-CAS; De igual manera dejará integrar al sistema del Decreto Legislativo 276 a esos servidores que laboren en entidades públicas cuyo sistema gremial es exclusivamente el de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. Para que esto suceda se debería llevar a cabo los próximos requisitos:

- A) Hacer tareas de carácter persistente al instante del acceso en vigencia de la ley.
- B) Tener contrato administrativo de servicios (CAS) por 2 (2) años de modo constante o 3 (3) años de modo discontinuo.
- C) Haber ingresado a la organización por medio de concurso público, en su defecto haber tenido la condición de servicios no individuales y siguiente contrato administrativo de servicios.

Con la vigencia de esta regla, los contratos CAS que se hayan firmado hasta el 09 de marzo no solo mantienen su vigencia, sino que salvaguardan a los trabajadores de despidos arbitrarios, por consiguiente, solo van a poder ser despedidos por causa justa debidamente comprobada.

No obstante, la apariencia que esta semana ha denominado la atención y ha paralizado a muchas instituciones públicas es que la regla suspende toda clase de convocatorias a concursos CAS, es por eso mismo que muchas municipalidades han cancelado sus procesos CAS y bastantes personas se han quedado con la expectativa de lograr un puesto de trabajo en dichos tiempos tan difíciles.

Esta regla, muestra que el presupuesto que tendrá que emplearse para la utilización de la transición del sistema CAS a la 276 o 728, va a ser al mando de las propias entidades, algo que es bastante difícil debido a que se poseen Municipalidades con menos de 5 millones de Presupuesto Institucional de Abertura que a las justas cubren sus costos corrientes y poseen servidores a quienes les delegan hasta 3 cargos.

El fin de esta regla, es buena, empero se cree que debieron regularse varios puntos extras, como la transferencia presupuestaria para su utilización. SERVIR ha manifestado su inconstitucionalidad ya que vulnera los artículos 79° y 43° de la Constitución debido a que el Congreso no posee idea de gasto.

### **2.2.8 Sentencia del Tribunal Constitucional que declara inconstitucional la Ley 31131 ley que elimina el régimen laboral CAS**

El Pleno del Tribunal Constitucional (Tribunal Constitucional, 2021) declaró por mayoría que la Ley 31131 según el (Diario Oficial El Peruano, 2022) era parcialmente inconstitucional en sus artículos 1, 2, 3, 5 y Puestos Complementarios Finales, que disponían la integración de los trabajadores con Contrato Administrativo de Servicios (CAS) en los regímenes laborales de los Decretos Legislativos 276 y 728, pero no en sus demás artículos.

En esta sentencia, el Tribunal Constitucional reitera su jurisprudencia anterior, plasmada en la sentencia 11-2020-PI/TC, en la que, por unanimidad, declaró ilegal e inconstitucional la Ley 31039, sobre ascensos automáticos, nombramientos y otras acciones que afectan a los trabajadores de la salud. En consecuencia, el TC determinó que la Ley 31131, que exige la integración de los trabajadores del sistema CAS en los Decretos Legislativos 276 y 728, es inconstitucional porque viola los cargos de la Constitución relativos a: la prohibición de que los congresistas produzcan o aumenten los gastos públicos (artículo 79), el principio de equilibrio presupuestario (artículo 78) y la competencia del Poder Ejecutivo para "administrar la hacienda pública" (artículo 78). (artículo 118, párrafo 17).

Según determinó el Tribunal Constitucional, la Ley 31131 viola la Constitución en dos sentidos: por un lado, contribuye al procedimiento desarticulado y des idealizado que aún existe en la administración de los recursos humanos en el Estado, y por otro, no cuenta con el apoyo del Poder

Ejecutivo, que es el encargado de diseñar y orientar la política pública sindical en el ejercicio de su facultad de "dirigir la política general del gobierno" (artículo 118, inciso 3, de la Constitución).

La Ley 31131 también sacrifica la meritocracia, que el Tribunal Constitucional, en su sentencia 00025-2005-PI/TC, reconoce como un principio fundamental de ingreso al servicio público, pues la integración de los trabajadores CAS en los regímenes de los Decretos Legislativos 276 o 728 podría desarrollarse con un estándar inferior al comúnmente exigido para ingresar a la fuerza laboral en el sector público (Tribunal Constitucional, 2021).

### 2.3 Marco Conceptual

- a. **Compensación de los trabajadores.** Se trata de un método para aumentar la productividad laboral a través de la motivación de los empleados, que puede ser una tarea difícil. Cuando se trata de beneficios para los empleados, algunas organizaciones no escatiman en gastos.
- b. **"Beneficios para la sociedad"** Se trata de prebendas no monetarias, no acumulables y no sustituibles en dinero que una empresa puede proporcionar a un empleado directamente o a través de un tercero con el fin de mejorar la calidad de vida del empleado y sus dependientes.
- c. **La ley de la sociedad.** Los cambios en el modo de vida de las personas dan lugar a esta nueva área del derecho público. Su objetivo es igualar las condiciones de todos los miembros de la sociedad, eliminando las disparidades que existen entre ellos y garantizando su seguridad ante los numerosos retos a los que se enfrentan a diario.
- d. **Capacidades.** Lo que se llama "capacidad" se refiere a la capacidad de realizar una tarea.
- e. **Leyes laborales.** En general, los conceptos del derecho laboral sirven para dos propósitos: Cuando no existe una jurisprudencia adecuada, un uso o una costumbre, los principios del derecho laboral se utilizan como complemento para llenar las lagunas.
- f. **Empleo público.** En el sector público, se refiere a todas las funciones y actividades importantes que realizan los empleados públicos.

- g. Sistema** El comportamiento de un grupo se rige por su conjunto de normas y procedimientos establecidos.
- h. Trabajador.** A cambio de un salario, un trabajador se define como
- i. Tribunal Supremo.** Esta autoridad hace valer la supremacía de la Constitución y tiene jurisdicción sobre todas las demás leyes. Por ejemplo, puede interpretar la Constitución y ejercer un control sobre la legalidad de la legislación y otras normas infra legales.
- j. Violar.** Actuar de forma contraria a la letra o al espíritu de una ley, reglamento o pacto.

## **CAPÍTULO III: MÉTODO**

### **3.1 Tipo de investigación.**

Se utilizará desde la perspectiva el tipo básico, que tiene como base el marco teórico y como bien se ha definido esta pesquisa es univariable con 4 dimensiones recolectando datos de la percepción de los 50 respondientes que son del pasado y que expresa lo que está ocurriendo con el problema planteado.

Según la profundidad de la misma: de carácter descriptivo y explicativo.

### **3.2. Diseño de investigación.**

El diseño de la pesquisa utilizada en este estudio es no experimental de carácter cualitativo, descriptivo y explicativo. Por ello, cuanto más se hace, más se observan los hechos tal y como se observan en la realidad, y a través del proceso de conocimiento se interpretan de diferentes maneras, como en un contexto jurídico o social o en un contexto axiológico o político, demostrando primero nuestras hipótesis y recomendando algunas actividades a realizar.

### **Población y muestra.**

#### **3.3.1. Población.**

La investigación se va a realizar en la jurisdicción de la provincia, distrito de Arequipa.

La población se circunscribe a los trabajadores CAS que laboran en la Municipalidad Provincial de Arequipa, que suman 260; abogados especializados en derecho laboral.

### **3.3.2. Muestra.**

La Muestra será considerando a:

40 trabajadores CAS que laboran en la Municipalidad Provincial de Arequipa, para determinar su problemática laboral. Se debe señalar que ellos aceptaron de primera intención la aplicación del cuestionario, mientras que los otros señalaron que estaban muy ocupados o no se logró el consentimiento informado.

10 abogados especializados en derecho laboral, sobre su opinión sobre los contratos administrativos de servicio CAS. Se debe recordar que desde nuestra percepción serían los expertos en el tema.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

### **3.4.1. Técnicas de recolección de datos.**

Según Morales Vallejo (2011), en la página 43, "las técnicas son escenográficas, y dentro de ellas están los instrumentos de recogida de datos (...). "

Las técnicas a utilizar en la presente investigación son, entre otras, las siguientes:

#### **3.4.1.1. Observación documental.**

Se ha visto en el mundo real qué hechos son significativos para este estudio y cuáles no. Los hechos de la realidad, como, por ejemplo, el trato discriminatorio al que están expuestos los empleados de origen CAS, serán el tema de esta observación.

Se realizó una revisión de expedientes de los diversos trabajos de estudio que están vinculados a nuestro tema de investigación.

Este enfoque se basará en el estudio doctrinal y teórico de numerosos trabajos, así como en la legislación que han promulgado las distintas jurisdicciones. En los hechos, prácticamente toda pesquisa comienza con un

examen de expedientes. Las técnicas que ayudan en el proceso de identificación de los problemas y de clarificación de los marcos teóricos, así como en la elección de los instrumentos más eficaces en la recogida de datos es bastante crucial.

#### **3.4.1.2. Encuesta.**

Esta herramienta, que es uno de los métodos de recogida de datos objetivos sobre hechos, opiniones, ciencia, etc., se desarrollará en función de los problemas a resolver, las hipótesis y las variables que se hayan establecido; El primer cuestionario se construirá (en forma impresa) según criterios científicos para obtener información de manera consciente.

Este cuestionario incluirá preguntas previamente preparadas que sean relevantes para la investigación y aplicables al universo o unidad muestral de análisis.

#### **3.4.2. Instrumentos de recolección de datos.**

De acuerdo como se ha manifestado cada técnica tiene un instrumento, en ese sentido (Sabino, 1992) señala : “La herramienta recopila datos, en principio, como fuente de cualquier investigación necesaria para resolver los fenómenos y extraer información de ellos” (114)

##### **3.4.2.1. Fichas bibliográficas.**

Habrá un lugar en el que se registrará la data de los expedientes que se recabe, la cual mantendrá un orden lógico, consecutivo y según su valor para proporcionarla de la forma más adecuada.

##### **3.4.2.2. Cuestionario de preguntas.**

Se formulan preguntas, que tendrán relación con los indicadores que se han propuesto y que se obtendrán respuesta de los respondientes.

### **3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.**

Se cree que el instrumento que se ha desarrollado reacciona a las dimensiones e indicios que se han identificado, y que proporcionará información vital que permitirá confirmar nuestra hipótesis.

Si se examinan detenidamente las preguntas, se verá que están relacionadas con los indicadores que se ha dado.

Las conclusiones del estudio se presentan en forma de figuras en función de los factores examinados. En este caso, se utilizarán datos numéricos para investigar la información, lo que decidirá si se utilizará estadística paramétrica o no paramétrica para realizar la investigación.

La estadística descriptiva, como las medidas de tendencia central, las medidas de variabilidad, la forma y la ubicación, se utilizarás para investigar los datos en este estudio.

## **CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

### 4.1. Presentación De Resultados.

En el presente capítulo, se va a presentar los resultados del trabajo de campo que ha practicado a los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Arequipa, sobre su sentir objetivo, sobre la condición laboral que hoy ostentan; asimismo, a los profesionales abogados especializados en materia laboral, sobre su parecer sobre las normas que se han dado entorno a la problemática CAS.

Es pertinente mencionar, que las interrogantes formuladas son en base a las variables y estas a sus indicadores, donde guardan una relación directa entre ellas.

Asimismo, le sirven de base teórica lo desarrollado en el Marco Teórico de la presente investigación.

Discriminación vulnerando el derecho a la igualdad

¿Ud. ¿Está convencido que la discriminación a la que están sometidos los trabajadores vulnera el principio de derecho a la igualdad?

**Tabla 1**

*Discriminación vulnerando el derecho a la igualdad*

---

<b>ALTERNATI VA</b>	<b>TRABAJADOR ES CAS</b>	<b>ABOGADOS</b>	<b>FRECUENCI A</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	40	10	50	100
<b>NO</b>	00	00	00	100
<b>TOTAL</b>	40	10	50	100

---

*Nota.* Fuente Propia.

## INTERPRETACIÓN:

El 100% de las personas encuestadas manifiestan que la discriminación laboral vulnera el derecho fundamental a la igualdad.

## ANÁLISIS:

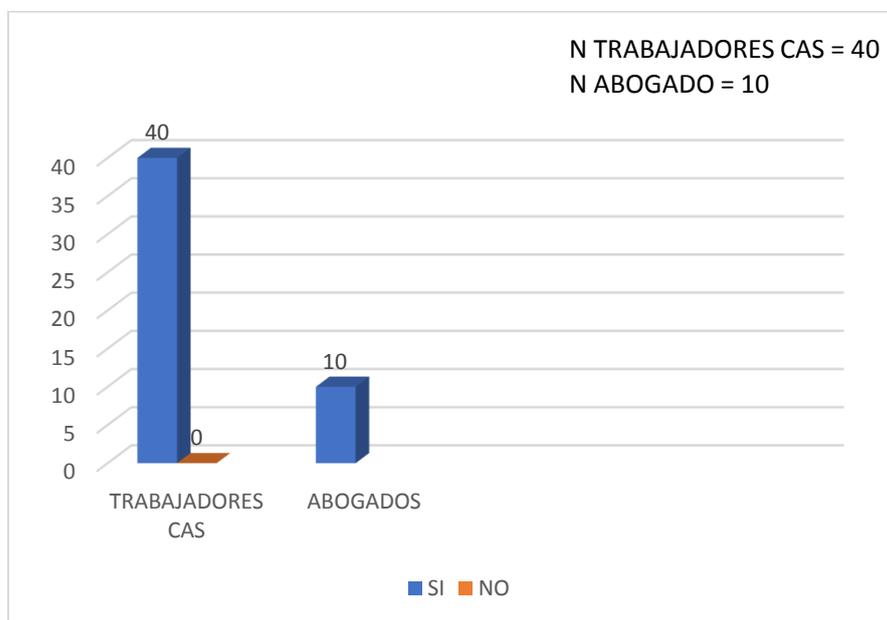
La discriminación laboral atenta contra el derecho fundamental igualdad, pues, nuestra sociedad debe basar sus pilares en el principio igualdad, es decir, que todos tienen el mismo derecho, todos deben ser tratados de forma igual.

Este principio fundamental igualdad, es un principio constitucional que debe ser respetado en todo quehacer humano a nivel nacional y especialmente en el aspecto laboral.

Un derecho que debe tener muy presente es el principio de igualdad, ya que este derecho genera otros principios, como son el de dignidad, de protección de los más débiles, a la dignidad.

**Figura 6**

*Discriminación vulnerando el derecho a la igualdad*



*Nota.* La Figura muestra las cifras de Discriminación vulnerando el derecho a la igualdad para trabajadores CAS en el año 2021. Fuente: Municipalidad Provincial de Arequipa (2021).

## Discriminación vulnerando el derecho a la dignidad

Ud. Piensa que, la discriminación a la que están sometidos los trabajadores vulnera el principio de dignidad?

**Tabla 2**

### *Discriminación vulnerando el derecho a la dignidad*

<b>ALTERNATI VA</b>	<b>TRABAJADOR ES CAS</b>	<b>ABOGADOS</b>	<b>FRECUENCI A</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	40	10	50	100
<b>NO</b>	00	00	00	100
<b>TOTAL</b>	40	10	50	100

*Nota.* Fuente Propia.

### **INTERPRETACIÓN:**

Como se puede apreciar el 100% de los encuestados, están de acuerdo que la discriminación laboral vulnera el principio fundamental dignidad.

### **ANALISIS:**

El principio dignidad es un derecho que tiene relación muy estrecha con el derecho a la igualdad; por tanto, no puede haber dignidad si no hay igualdad.

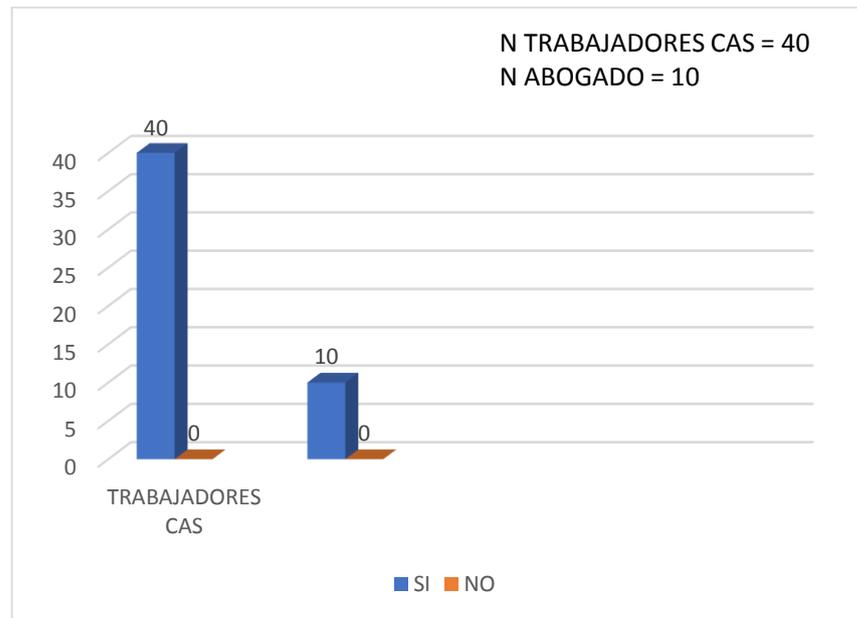
La dignidad con relación al trabajo, debe entenderse que los ciudadanos deben gozar de un trabajo digno, es importante, en el sentido que este trabajo sea el que le produzca lo necesario para vivir una vida digna, es decir, que el fruto de su esfuerzo traducido en una remuneración sea suficiente para atender todas las necesidades personales y de su entorno familiar. Otro punto relacionado a dignidad y el aspecto laboral, es que el centro laboral debe ser un ambiente muy positivo, donde reine la armonía en relación de los trabajadores y el empleador y también entre los mismos trabajadores.

Sin embargo, lo que se observa es que no se está dando en el entorno laboral, al verificar que se está tratando a los trabajadores CAS en forma discriminada.

Conforme lo que se está viendo, este trato desigual no justificado agrede a la dignidad. La dignidad es incongruente con la desigualdad infundada.

**Figura 1**

***Discriminación vulnerando el derecho a la dignidad***



*Nota.* La Figura muestra las cifras de Discriminación vulnerando el derecho a la dignidad para trabajadores CAS en el año 2021. Fuente: Municipalidad Provincial de Arequipa (2021).

Trato discriminado

¿Ud. Considera que existe trato discriminado a los que son sometidos los trabajadores de origen CAS?

**Tabla 3**

***Trato discriminado***

ALTERNATIVA	TRABAJADORES CAS	ABOGADOS	FRECUENCIA	%
SI	40	10	50	100
NO	00	00	00	100
<b>TOTAL</b>	40	10	50	100

*Nota.* Fuente Propia.

## INTERPRETACIÓN:

El 100% de las personas encuestadas revelan que el trato discriminado afecta ostensiblemente a los trabajadores CAS.

## ANÁLISIS:

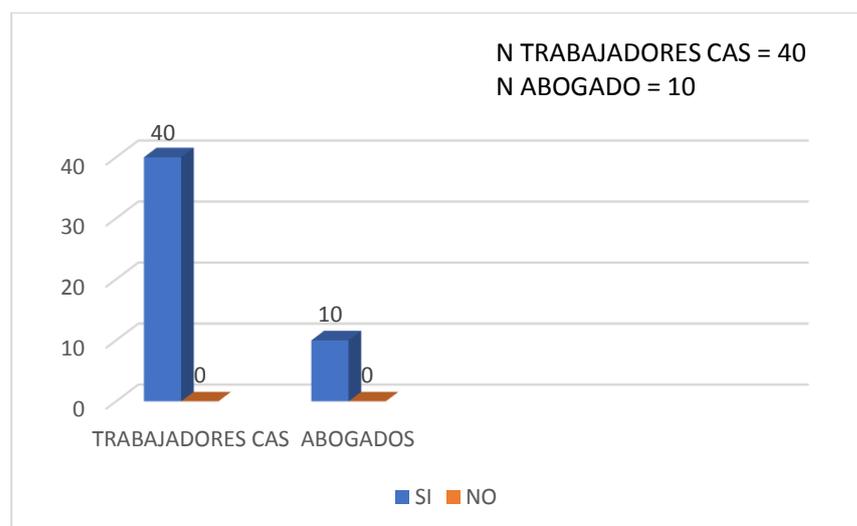
Como se puede apreciar por todas las formas que se ha verificado en el presente trabajo de campo, se puede colegir que los trabajadores de origen Contrato administrativo de servicios, son en efecto sujetos de tratos discriminatorios, todos los días y durante los años que vienen laborando en las diversas instituciones del estado.

La últimas normas que se han emitido por una parte le han dado el beneficio de la estabilidad laboral, pero la Sentencia del Tribunal Constitucional declarando la inconstitucionalidad de esta Ley deja en un estado laboral inerte, pues, siguen en la misma condición, de discriminación, en cuanto a remuneraciones, horarios, malos tratos, como actividades laborales abusivas; sin mejorar en la práctica su condición laboral.

Conservando la denominación CAS, como un término de menos precio laboral.

### Figura 2

#### *Trato Discriminado*



*Nota.* La Figura muestra las cifras de Trato Discriminado para trabajadores CAS en el año 2021. Fuente: Municipalidad Provincial de Arequipa (2021).

#### 4.2. Prueba de hipótesis 1

Trato injusto por remuneraciones congeladas

¿Ud. Considera que una de los tratos injustos que sufre el personal de origen CAS son las remuneraciones congeladas?

**Tabla 4**

***Trato injusto por remuneraciones congeladas***

<b>ALTERNATI VA</b>	<b>TRABAJADOR ES CAS</b>	<b>ABOGADOS</b>	<b>FRECUENCI A</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	40	10	50	100
<b>NO</b>	00	00	00	100
<b>TOTAL</b>	40	10	50	100

*Nota.* Fuente Propia.

#### **INTERPRETACIÓN:**

El 100% de las personas encuestadas revelan que una de las formas injustas de trato a los servidores CAS, es en cuanto a las remuneraciones congeladas.

#### **ANÁLISIS:**

Uno de los efectos injustos desde sus orígenes de esta forma de contratación administrativa de servicios es, en lo que respecta a las remuneraciones de los servidores.

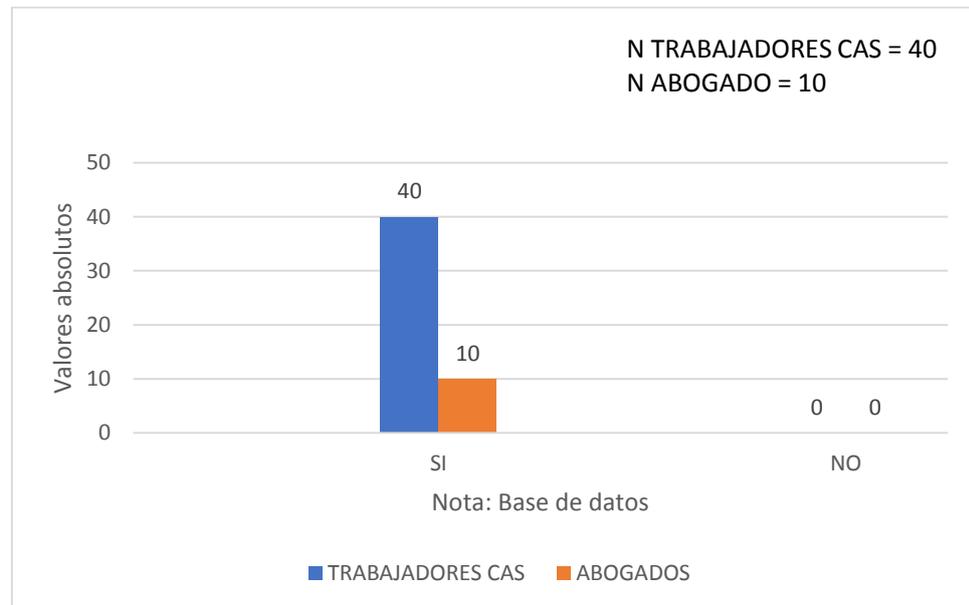
Las remuneraciones han sido congeladas desde tiempo atrás, sin considerar el incremento de los precios de los artículos de primera necesidad, sin considerar también, el tiempo de servicios de los trabajadores CAS, sin ascensos laborales, parametrados a los antojos mezquinos de sus empleadores, con sueldos paupérrimos, que hace entre ver lo injusto que es el sistema laboral que se ha creado, donde los derechos de estos trabajadores son conculcados día y a día.

Y cuando se ha tenido la posibilidad de cambiar esta fórmula injusta, se ha puesto pretextos que vulneran derechos fundamentales como es el no trato

discriminando a que tiene todo ciudadano a nivel nacional y en particular en este caso con los trabajadores CAS.

**Figura 3**

***Trato Injusto Por Remuneraciones Congeladas***



*Nota.* La Figura muestra las cifras de Trato Injusto Por Remuneraciones Congeladas para trabajadores CAS en el año 2021. Fuente: Municipalidad Provincial de Arequipa (2021).

Prueba de hipótesis 2.

Hi: Existe un trato injusto a trabajadores CAS por el excesivo horario de trabajo.

Ho: No Existe un trato injusto a trabajadores CAS por el excesivo horario de trabajo.

¿Ud. está de acuerdo que uno forma en la que se manifiesta el trato injusto sobre el personal CAS son los horarios de trabajo mucho más extensos que los otros trabajadores de otros regímenes laborales?

**Tabla 5**

*Trato injusto por horarios de trabajo*

<b>ALTERNATI VA</b>	<b>TRABAJADOR ES CAS</b>	<b>ABOGADOS</b>	<b>FRECUENC IA</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	40	10	50	100
<b>NO</b>	00	00	00	100
<b>TOTAL</b>	40	10	50	100

*Nota.* Fuente Propia.

**INTERPRETACIÓN:**

El 100% de las personas sometidas a la encuesta manifiestan que existe un trato injusto, por la diferencia en los horarios, respecto a los otros trabajadores.

**ANÁLISIS:**

Como se puede apreciar uno de los factores injustos respecto de los trabajadores de origen Contratación Administrativa de Servicios, es el horario de trabajo que se les ha impuesto, el que es diferente a los otros trabajadores de los regímenes laborales del D. L. N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y las Remuneraciones y también al régimen laboral de las actividades privadas regulados a través del D. L. N.º 728.

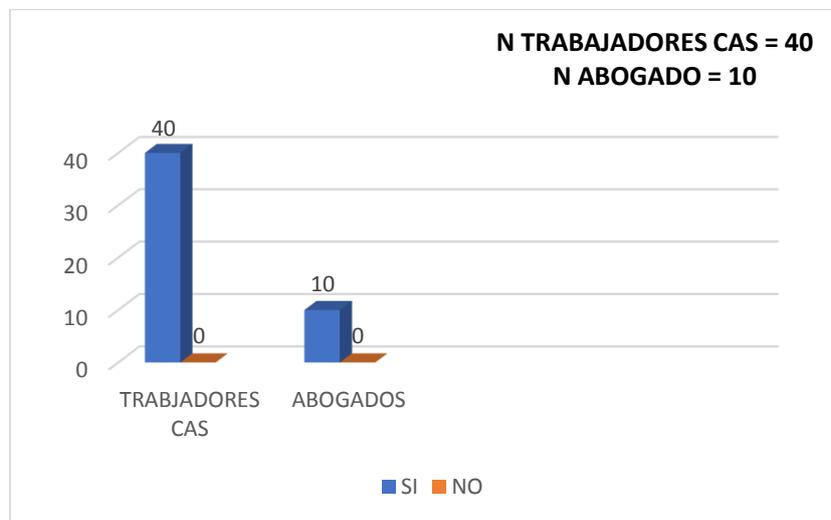
Con horarios entre 8 a 10 horas diarias, mientras que los otros trabajadores, tienen horarios privilegiados, de hasta 6 horas diarias.

Es más, en pandemia y hasta la fecha cuentan con trabajos remotos, lo que no se les ha permitido a los trabajadores CAS.

Esta forma de tratamiento diferente en el horario, se considera discriminatorio y, por tanto, injusto.

**Figura 4**

***Trato Injusto***



*Nota.* La Figura muestra las cifras de Discriminación Por Razón De Igualdad De Trabajo A Igualdad De Remuneraciones para trabajadores CAS en el año 2021. Fuente: Municipalidad Provincial de Arequipa (2021).

Prueba de hipótesis 3.

Hi: Existe un trato desigual a los Trabajadores CAS respecto de la remuneración

Ho: No existe un trato desigual a los Trabajadores CAS respecto de la remuneración

¿Ud. Estima, que los trabajadores CAS deben tener el mismo trabajo que los otros trabajadores y a igual trabajo igual remuneración y protección laboral?

**Tabla 6**

***Discriminación por razón de igualdad de trabajo a igualdad de remuneraciones***

ALTERNATI VA	TRABAJADOR ES CAS	ABOGADOS	FRECUENCI A	%
SI	40	10	50	100
NO	00	00	00	100
<b>TOTAL</b>	40	10	50	100

*Nota.* Fuente Propia.

## INTERPRETACIÓN:

Conforme el resultado de la encuesta el 100% de las personas encuestadas, son de la opinión a igual trabajo igual remuneración y protección laboral.

## ANÁLISIS:

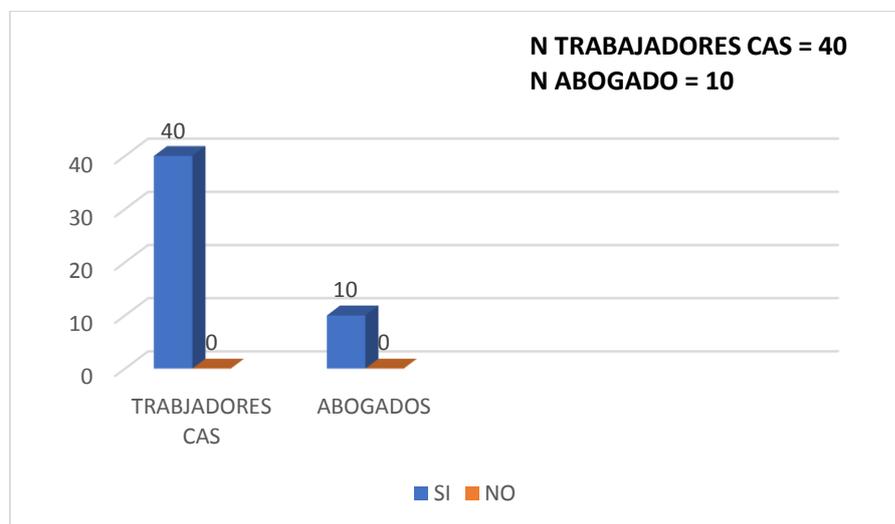
Una de las formas de discriminación laboral es respecto a que debe existir igual remuneración a igual trabajo.

Se observa que los trabajadores provenientes de Contrato Administrativo de Servicio, realizan diversas labores, sin embargo, otros trabajadores provenientes de otros regímenes laborales en las mismas labores gozan de mejores remuneraciones, es por ello, que se considera que existe discriminación laboral en este sentido.

Y al realizar iguales funciones, también deben tener igualdad en protección laboral; por consiguiente, se considera que es otro tipo de discriminación laboral en contra de los trabajadores CAS.

**Figura 5**

### *Discriminación Por Razón De Igualdad De Trabajo A Igualdad De Remuneraciones*



*Nota.* La Figura muestra las cifras de Discriminación Por Razón De Igualdad De Trabajo A Igualdad De Remuneraciones para trabajadores CAS en el año 2021.  
Fuente: Municipalidad Provincial de Arequipa (2021).

Prueba de hipótesis 3.

Hi: Existe discriminación respecto de los trabajadores CAS quienes no tienen derecho a CTS al igual que los otros trabajadores pertenecientes a otros regímenes laborales.

Ho: No existe discriminación respecto de los trabajadores CAS quienes no tienen derecho a CTS al igual que los otros trabajadores pertenecientes a otros regímenes laborales

¿Ud. Piensa que, los trabajadores CAS deben tener también derecho a CTS al igual que los otros trabajadores pertenecientes a otros regímenes laborales?

**Tabla 7**

*Discriminación por razón de derecho a compensación por tiempo de trabajo*

<b>ALTERNATI VA</b>	<b>TRABAJADOR ES CAS</b>	<b>ABOGADOS</b>	<b>FRECUENCI A</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	40	10	50	100
<b>NO</b>	00	00	00	100
<b>TOTAL</b>	40	10	50	100

*Nota.* Fuente Propia

### **INTERPRETACIÓN:**

Conforme el resultado de la encuesta practicada, se observa que el 100% de las personas manifiestan que la Compensación por Tiempo de Servicios, no pagados a los trabajadores CAS, es otro aspecto discriminatorio laboral.

### **ANÁLISIS:**

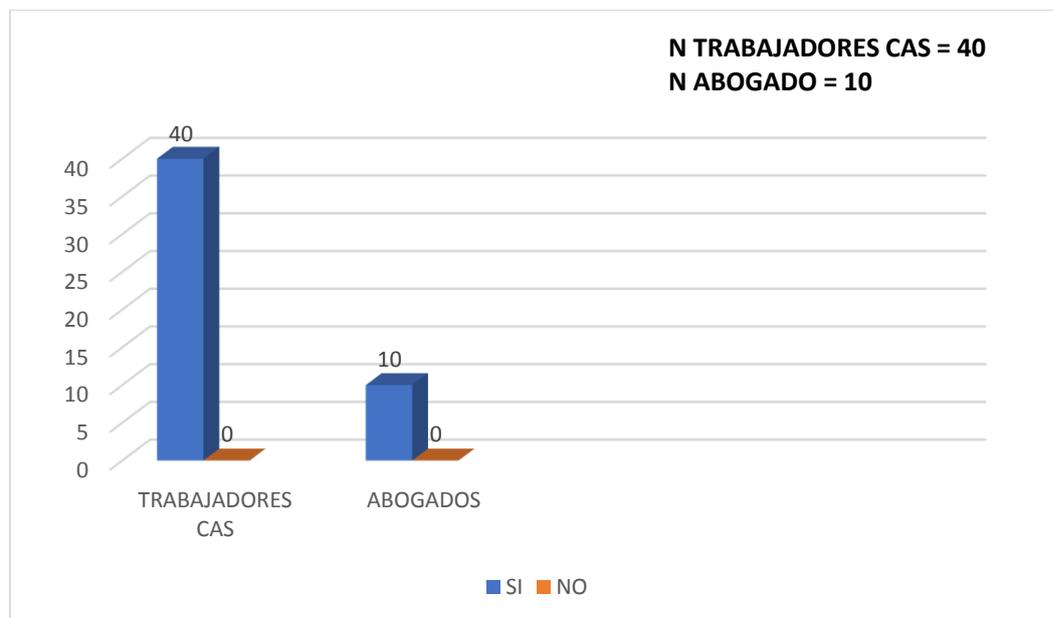
Uno de los derechos creado por el Estado, es la Compensación por tiempo de servicios a que tienen derecho los trabajadores, sin embargo, este derecho no lo gozan los trabajadores de origen por contrato de servicios administrativo, el motivo, no existe.

Se considera que si la Compensación por tiempo de servicios, es un beneficio a que tiene derecho todos los trabajadores, tomando en consideración a su estabilidad económica a que cuando no cuenten con trabajo, este monto pueda en cierta forma, contribuir a su sustento para él y su familia.

Se considera que esta forma de diferenciar a un sector de trabajadores de otros, es una forma de discriminación laboral; que se debe eliminar, a fin que en el centro de trabajo exista armonía laboral, con un trato igualitario para todos los trabajadores.

**Figura 6**

***Discriminación Por Razón De Derecho A Compensación Por Tiempo De Trabajo***



*Nota.* La Figura muestra las cifras de Discriminación Por Razón De Derecho A Compensación Por Tiempo De Trabajo para trabajadores CAS en el año 2021. Fuente: Municipalidad Provincial de Arequipa (2021).

Prueba de hipótesis 4.

Hi: Los trabajadores CAS son sometidos a abusos laborales discriminatorios.

Ho: Los trabajadores CAS son sometidos a abusos laborales discriminatorios.

¿Ud. Considera que los trabajadores CAS son sometidos a abusos laborales que tienen que ver a discriminación por razón de su origen CAS?

**Tabla 8**

*Discriminación por abusos laborales*

<b>ALTERNATI VA</b>	<b>TRABAJADOR ES CAS</b>	<b>ABOGADOS</b>	<b>FRECUENCI A</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	40	10	50	100
<b>NO</b>	00	00	00	100
<b>TOTAL</b>	40	10	50	100

*Nota.* Fuente Propia

**INTERPRETACIÓN:**

El 100% de las personas encuestadas revelan que existen abusos laborales, sobre los trabajadores de procedencia por Contrato administrativo de servicios.

**ANÁLISIS:**

Uno de los aspectos que se vienen presentando son los malos tratos o actos abusivos de otros trabajadores de otros regímenes a los trabajadores de origen Contrato administrativo de servicios.

Una de las formas abusivas que se presentan son las horas extras del personal CAS, que se dan en forma recurrente, sin el correspondiente pago por horas extra de trabajo.

Obligar a trabajar en días feriados o de descanso sin la correspondiente remuneración.

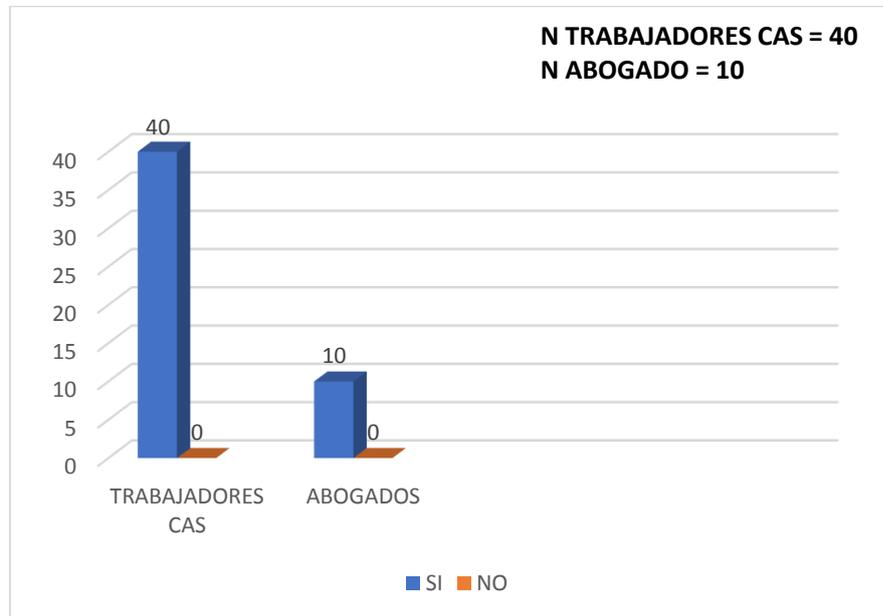
Obligar a llevarse trabajo para ser realizado en sus domicilios sin el pago correspondiente.

Obligar, a realizar trabajos en forma excesiva.

Se puede enumerar otras formas abusivas como los empleadores, usando su posición y la de subordinación de sus trabajadores, disponen tareas o labores en perjuicio de sus trabajadores.

**Figura 7**

***Discriminación Por Abusos Laborales***



*Nota.* La Figura muestra las cifras de Discriminación Por Abusos Laborales para trabajadores CAS en el año 2021. Fuente: Municipalidad Provincial de Arequipa (2021).

**4.3. Discusión de resultados**

(Sáenz Soto, 2011). Señala que el artículo 123 de la Constitución de México garantiza el trabajo digno, asume la protección de este derecho fundamental y señala que "toda persona" tiene la responsabilidad de contribuir a su efectiva protección y a la realización del ideal de justicia, que es la obligación de proporcionar a cada individuo lo que le corresponde de acuerdo con su función y solidaridad con la sociedad, así como la obligación de contribuir positivamente a la protección efectiva de este derecho fundamental. "Nada es más universal que la dignidad del trabajo", de la misma manera la constitución peruana lo sostiene en el artículo 24 al 29, señalando claramente la defensa de dignidad del trabajador sin discriminación. En esa línea (Bacilio Aredo, 2019) señala que los principios del derecho del trabajo y su afectación por la aplicación del CAS. Debería basarse en

la protección, la primacía de la realidad, los derechos laborales irrenunciables y la continuidad e igualdad, dentro del marco de determinación de aquellos principios laborales afectados por la institución jurídica. Por lo mismo que (Castañeda Campos, 2021). Demostró que el impacto de las ideas de continuidad laboral y primacía de la realidad creadas por el Decreto Legislativo N° 1057 - Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, los contratos administrativos de servicios vulneran las normas de continuidad de las relaciones laborales y de primacía de la realidad al establecer diferencias inexplicables en las prestaciones laborales entre trabajadores que realizan trabajos equivalentes. Este problema puede beneficiar a las empresas al permitirles contratar personal con menos derechos. Sin embargo, puede ser perjudicial para los trabajadores, ya que tendrían menos derechos de los que tendrían en caso contrario. (Céspedes Camacho, 2019). El objetivo fue conocer el grado de vulneración de los derechos laborales en el sistema único de Contratación Administrativa de Servicios - CAS - de la Corte Superior de Lima Norte. Para ello se realizó una encuesta a 27 trabajadores, se determinó que existía una infracción generalizada de los derechos de los trabajadores en el régimen especial (CAS). Según la organización, el sistema CAS vulnera regularmente los derechos de los empleados. (Salinas Alvarez, 2019). Demostró que contratación del recurso humano modalidad CAS en la Ugel La Unión 2019. A partir del 7 de abril de 2012, la ley CAS ha formalizado todos los derechos y obligaciones, incluyendo el periodo de prueba, las vacaciones reducidas, la paga extra de Navidad, los permisos, las horas extraordinarias, la salud y la seguridad en el trabajo, los derechos sindicales, la indemnización por despido arbitrario, la reincorporación, la finalización del contrato, las obligaciones y responsabilidades, y también las responsabilidades.

(Mercado Murguía, 2017). En el proceso de desnaturalización de Contrato de Locación de Servicios, Desnaturalización de Contrato Administrativo de Servicios y Reposición. Señala que la desnaturalización de Contratos de Arrendamiento de Servicios y Contratos Administrativos de Servicios y Reintegración, Expediente No. 07343-2012-0- 0401-JR-LA-01, y sus respectivas adendas es injustificada, por lo que el Séptimo Juzgado de Trabajo resolvió que la pretensión era parcialmente fundada. Dicha sentencia ha sido impugnada por el demandante, quien alega que la

demandada no controvertió los antecedentes laborales del demandante, por lo que se ha superado el término de prueba y el demandante tiene derecho a la reincorporación. Se declaró FUNDADA la demanda de desnaturalización del Contrato Administrativo de servicios y sus respectivas adendas.

Como se observa las interpretaciones de las tesis señaladas anteriormente van en la línea de probar que lo que en 5 hipótesis se ha demostrado en la presente pesquisa. No hay un trato justo a los trabajadores CAS de acuerdo a nuestra constitución y a los bloques de convencionalidad.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. Conclusiones**

#### **Primera:**

Las remuneraciones han sido congeladas hace buen tiempo, y no se considera el incremento de precios de artículos de primera necesidad, sin considerar, el tiempo de servicios de los trabajadores CAS, sin ascensos laborales, muchas veces sometidos a las decisiones de los empleadores.

#### **Segunda:**

Se ha demostrado existe un trato injusto a trabajadores CAS por el excesivo horario de trabajo, los horarios entre 8 a 10 horas diarias, mientras que trabajadores de otros regímenes tienen horarios privilegiados, de hasta 6 horas diarias. La pandemia fue agravante para los trabajadores CAS.

#### **Tercera:**

Se ha probado que, existe un trato desigual a los Trabajadores CAS respecto de la remuneración , se observa que los trabajadores provenientes de Contrato Administrativo de Servicio, realizan diversas labores, sin embargo, otros trabajadores provenientes de otros regímenes laborales en las mismas labores gozan de mejores remuneraciones, ello desnuda la discriminación laboral.

#### **Cuarta:**

Se ha determinado que existe discriminación de los trabajadores CAS quienes no tienen derecho a CTS al igual que los otros trabajadores pertenecientes a otros regímenes laborales.

Se considera que la Compensación por tiempo de servicios, es un beneficio de todos los trabajadores, tomando en consideración a su estabilidad económica a que cuando no cuenten con trabajo, este monto pueda en cierta forma, contribuir a su sustento de su familia.

**Quinta.**

Se ha probado que los trabajadores CAS sufren abusos laborales discriminatorios por trabajadores de otros regímenes.

Una de las formas de abuso que se presentan son las horas extras del personal CAS, que se dan en forma recurrente, sin el correspondiente pago. Otro es, obligar a trabajar en días feriados o de descanso sin la correspondiente remuneración.

## **5.2. Recomendaciones**

### **PRIMERA:**

Sería conveniente que la Ley N° 31131 que elimina el régimen laboral de contratación administrativa de servicios, declarada inconstitucional en parte; los trabajadores beneficiarios sean sometidos a concurso de méritos y sean afiliados a los regímenes laborales 276 y 728 en los términos de la Ley 31131, con el fin de otorgarles viabilidad laboral.

### **SEGUNDA:**

Es recomendable que las Instituciones diversas del Estado, den un trato igualitario a sus trabajadores de origen contratación administrativa de servicios, con los otros trabajadores de los otros regímenes laborales, a fin de evitar la discriminación laboral.

### **TERCERA:**

Sería recomendable que los trabajadores provenientes de contratación administrativa de servicios, se organicen en sindicatos a fin de reivindicar sus derechos laborales frente a los empleadores.

## BIBLIOGRAFÍA

- Bacacorzo, G. (1992). *Derecho Administrativo del Perú. Subjetivo - Adjetivo. Tomo I*. Lima: Editorial Cuzco. Recuperado el 10 de enero de 2022
- Bacilio Aredo, O. D. (05 de noviembre de 2019). *Los principios del derecho del trabajo y su afectación por la aplicación del CAS Tesis para optar el título de abogado Universidad César Vallejo 2019-11-05*. Recuperado el 10 de enero de 2022, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38080>
- Calderon Reyes, L. A. (2015). *Propuestas de manual sobre las buenas prácticas en la manufactura (BPM), para un manejo de los servicios de alimentación ofrecidos en un asilo "hogar de la paz" de la ciudad de Guayaquil*. (Universidad De Guayaquil Facultad de Ingeniería Química Carrera De Gastronomía. Consultado en:) Recuperado el 2 de Julio de 2021, de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/17488/1/TESIS%20Gs.%2015%20-%20manual%20de%20buenas%20pr%C3%A1cticas%20de%20manufactura%20para%20el%20manejo%20del>
- Canal, M. (2007). *.Control de calidad: Buenas Prácticas de Manufactura: El eslabón inicial en la cadena de la calidad*.
- Castañeda Campos, C. L. (2021). *El Decreto Legislativo N° 1057 frente a los principios de continuidad de relaciones laborales y primacía de la realidad de los trabajadores municipales*". Tesis para optar el título profesional de: Abogada. Facultad de derecho y ciencias políticas. Recuperado el 11 de enero de 2022, de [https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25777/TRABAJO\\_PARCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25777/TRABAJO_PARCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Centro de Innovación y Tecnología Alimentaria de la Rioja – CITA. (2014). *Higiene y Seguridad Alimentaria, Parte genérica*. La Rioja, España.

- Céspedes Camacho, M. M. (2019). *La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte – 2017. Tesis para optar el grado académico de: doctora en derecho Universidad Nacional Federico Villare*. Recuperado el 12 de enero de 2022, de <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3137/CESPEDES%20CAMACHO%20MARIA%20MAGDALENA%20%20DOCTOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chanamé Arriola, J. M. (s/f). *Pasión por el derecho, Lo que debes saber sobre el régimen CAS*. Recuperado el 19 de enero de 2022, de <https://lpderecho.pe/regimen-cas-decreto-legislativo-1057-contrato-administrativo-servicio/>
- Chura Morales, J., & Diaz Bejar, N. J. (2014). *Repositorio Institucional UNSA*. Recuperado el 21 de Junio de 2021, de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4173>
- Dávila, W. (s/f). *Resultado Legal*. Recuperado el 18 de enero de 2022, de Contrato CAS: <http://resultadolegal.com/contrato-cas/>
- Decreto Legislativo 1057. (27 de junio de 2008). *Congreso de la República*. Recuperado el 18 de enero de 2022, de <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703479-1057>
- Decreto Legislativo N° 728. (11 de marzo de 2020). Recuperado el 12 de enero de 2022, de <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703476-728>
- Decreto Legislativo N° 276. (10 de febrero de 2018). *Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público*. Recuperado el 22 de enero de 2022, de <https://www.gob.pe/institucion/rree/normas-legales/1393-276>

Diario Oficial El Peruano. (26 de enero de 2022). *LEY QUE ESTABLECE DISPOSICIONES PARA ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN EN LOS REGÍMENES LABORALES DEL SECTOR PÚBLICO*. Recuperado el 23 de enero de 2022, de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-establece-disposiciones-para-erradicar-la-discrimina-ley-n-31131-1933248-1/>

Dirección General De Promoción De La Salud/Ministerio de la Salud. (2006). *Programa de Familias y Viviendas Saludables. Dirección Ejecutiva De Promoción De Vida Sana.* . Lima.

Figuroa Mormontoy, S. (marzo de 2021). *Alcances de la Ley 31131*. Recuperado el 22 de enero de 2022, de <https://ideario.pe/alcances-de-la-ley-31131/>

Ley del Servicio Civil. (2021). *Autoridad nacional del servicio civil*. Recuperado el 12 de enero de 2022, de <https://www.servir.gob.pe/ley-del-servicio-civil/>

Luyo, M. (2020). *La carrera administrativa: su necesaria observancia para la regulación de la negociación colectiva en materia remunerativa de los servidores públicos en el Perú*. En: *Derecho & Sociedad* n.º 53. Recuperado el 21 de enero de 2022, de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21799>

*Manual virtual: contrato administrativo de servicios (CAS)*. (2022). Recuperado el 14 de enero de 2022, de <https://infopublic.bpaprocorp.com/sistema-administrativo-de-gestion-de-recursos-humanos/contrato-administrativo-de-servicios-cas>

Martin, R. (2009). *El Régimen del Contrato Administrativo de Servicios: nuevas soluciones para un viejo problema*. *Revista de Derecho Administrativo*, (7), 36-51. Recuperado el 19 de enero de 2022, de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/14012>

- Meneses, V. (2014). *Manual de BPM y HACCP Para – l en el servicio seguro en las áreas de Hoteles y los Restaurantes. Centro de Formaciones Continuas INOCUA, Calidades inocuidades Alimentarias. Lima.*
- Mercado Murguía, M. M. (20 de diciembre de 2017). *2017 Proceso de Desnaturalización de Contrato de Locación de Servicios, Desnaturalización de Contrato Administrativo de Servicios y Reposición. Universidad Católica de Santa Maria diciembre 20.* Recuperado el 14 de enero de 2022, de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/7034>
- Ministerio de la Salud. . (2012). *Programa de Familias y Viviendas Saludables. Dirección Ejecutiva De Promoción De Vida Sana. Dirección General de Salud, Lima.*
- Montenegro, , L. (2008). *Orientación sobre las mejores prácticas de fabricación durante la recepción de materias primas en el servicio de alimentación hospitalario. Memoria para postularse a la Maestría en Gestión de la Calidad con el Departamento de Seguridad. Guatemala.*
- Morales Vallejo, P. (2011). <http://www.upcomillas.es/personal/peter/otrosdocumentos/Guiaparaconstruirescalasdeactitudes.pdf>. Recuperado el 2021
- Organización Mundial de la Salud – OMS. (2007). *Manual sobre cinco claves para la seguridad alimentaria. Departamento de Seguridad Alimentaria, Oonoenosis y Enfermedades de los Alimentos. Francia.*
- Sabino, C. (1992). *El Proceso De investigación,.* Caracas: Panapo.
- Sáenz Soto, J. L. (2011). *Subcontratación y responsabilidad solidaria en pemex refinación. Tesis que para obtener el grado de: maestro en derecho con especialidad en derecho procesal laboral. Facultad de derecho maestría en derecho. Universidad Veracruzana.* Recuperado el 14 de enero de 2022, de <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/41886/SaenzSotoJoseLuis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Salinas Alvarez, F. A. (2019). *Contratación del recurso humano modalidad cas en la Ugel La Unión. Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración Facultad de administración escuela profesional de administración. Universidad Nacional de San Agustín*. Recuperado el 13 de enero de 2022, de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10557/ADsaalfa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Servir. (2016). *AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (Servir). Los regímenes laborales en el Perú. En: El servicio civil peruano antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma. Resumen Ejecutivo*. Recuperado el 13 de enero de 2022
- SERVIR, A. n. (2021). *Contratos Administrativos de Servicios (CAS)*. Recuperado el 20 de enero de 2022, de <https://www.servir.gob.pe/rectoria/preguntas-frecuentes/contratos-administrativos-de-servicios-cas/>
- Taipe Crisostomo, Y., & Tuncar Peña, K. N. (2018). *Efectos de las capacitaciones en las prácticas del manejo higienico sobre los alimentos en los comerciantes ubicados en el área de alimentos (comidas) del mercado de abastos de la ciudad de Huancavelica 2018*. (Universidad Nacional de Huancavelica) Recuperado el 23 de Junio de 2021, de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2140/13-.%20TO51-71134035-T.PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tarazona., E. L. (2008). *Conocimientos sobre higiene en el manejo de alimentos por madres de comedores populares del distrito de Los Olivos, 2007-2008. Ensayo para obtener el título de Licenciado en Enfermería*. Lima, Perú.
- Torres Ramírez, R. M. (2017). [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/910/Madelen\\_Tesis\\_Bachiller\\_2017.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/910/Madelen_Tesis_Bachiller_2017.pdf?sequence=4&isAllowed=y). Recuperado el 22 de Junio de 2021, de [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/910/Madelen\\_Tesis\\_Bachiller\\_2017.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/910/Madelen_Tesis_Bachiller_2017.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Tribunal Constitucional. (30 de noviembre de 2021). *TC DECLARA INCONSTITUCIONAL LEY DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS)*. Recuperado el 15 de enero de 2022, de <https://www.tc.gob.pe/institucional/notas-de-prensa/tc-declara-inconstitucional-ley-de-contrato-administrativo-de-servicios-cas/>

Ugarte, R. (1998). *Diagnóstico Operacional de las plantas procesadoras y bases para la implementación de Buenas Prácticas de Manufactura en la Planta de 68 Industrias Hortofrutícolas de Zamorano*. Tesis Ing. Agr. Programa de Tecnología de Alimentos. Zamora. Honduras.

Uría, R. (2005). *Buenas prácticas de higiene en la manipulación de alimentos. Manual de Capacitación*. Convenio de cooperación APEC - OVTA Ajinomoto del Perú. Perú.