



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

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

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TESIS**

**“ASPECTOS DISCRIMINATORIOS EN LOS**  
**TRABAJADORES CAS AFECTAN PRINCIPIOS**  
**CONSTITUCIONALES EN MUNICIPALIDAD DISTRITAL**  
**DE MARIANO MELGAR AREQUIPA 2022”**

**PRESENTADO POR**  
**BACH. JORGE ARTEMIO QUINTANILLA SOLORZANO**

**ASESOR**  
**DR. JORGE ERIK BUSTINZA ORIHUELA**

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**MOQUEGUA – PERÚ**

**2024**



# Universidad José Carlos Mariátegui

## CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, EMPRESARIALES Y PEDAGOGICAS (FCJEP), certifica que el trabajo de investigación ( ) / Tesis (X) / Trabajo de suficiencia profesional ( ) / Trabajo

### “ASPECTOS DISCRIMINATORIOS EN LOS TRABAJADORES CAS AFECTAN PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES EN MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARIANO MELGAR AREQUIPA 2022”

Presentado por el (la):

#### BACH. JORGE ARTEMIO QUINTANILLA SOLÓRZANO

Para obtener el grado académico ( ) o Título profesional (X) o Título de segunda especialidad ( ) ABOGADO asesorado por el/la MG. JORGE ERIK BUSTINZA ORIHUELA, como asesor con Resolución de Decanato N°00942-2023-FCJEP-UJCM, fue sometido a revisión de similitud textual con el software TURNITIN, conforme a lo dispuesto en la normativa interna aplicable en la UJCM.

En tal sentido, se emite el presente certificado de originalidad, de acuerdo al siguiente detalle:

Programa académico	Aspirante(s)	Trabajo de investigación	Porcentaje de similitud
ABOGADO	BACH. JORGE ARTEMIO QUINTANILLA SOLÓRZANO	“ASPECTOS DISCRIMINATORIOS EN LOS TRABAJADORES CAS AFECTAN PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES EN MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARIANO MELGAR AREQUIPA 2022”	26%

El porcentaje de similitud del Trabajo de investigación es del 26%, que está por debajo del límite **PERMITIDO** por la UJCM, por lo que se considera apto para su publicación en el Repositorio Institucional de la UJCM.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención de grado académico o título profesional o título de segunda especialidad.

Moquegua, 18 de MARZO de 2024

Dr. Teófilo Lauracio Ticona  
Jefe Unidad de Investigación FCJEP

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA .....	i
PÁGINA DE JURADOS .....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	v
ÍNDICE DE TABLAS .....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT .....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii
CAPÍTULO I.....	1
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	1
<b>1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Definición de problema. ....</b>	<b>3</b>
1.2.1 Interrogante General.....	3
1.2.2 Interrogantes específicas. ....	4
<b>1.3 Objetivos de la investigación.....</b>	<b>4</b>
<b>1.3.1 Objetivo General. ....</b>	<b>4</b>
<b>1.3.2 Objetivos Específicos.....</b>	<b>4</b>
<b>1.4 Justificación.....</b>	<b>5</b>
<b>1.5 Variables. Operacionalización.....</b>	<b>5</b>
<b>1.5.1 Variable Independiente.....</b>	<b>5</b>
<b>1.5.2 Variable Dependiente.....</b>	<b>5</b>
<b>1.5.3 Operacionalización de variables. ....</b>	<b>6</b>

<b>1.6 Hipótesis de la investigación.</b> .....	6
MARCO TEÓRICO .....	8
<b>2.1 Antecedentes de la investigación.</b> .....	8
<b>2.2 Bases teóricas.</b> .....	12
2.2.1 Base Legal .....	12
2.2.2 Definición del Contrato administrativo de servicios .....	13
2.2.3 Antecedentes jurídicos del contrato administrativo de servicios	14
2.2.4 Sistema de la carrera administrativa .....	15
<b>2.2.5 Sistema de la actividad privada</b> .....	16
2.2.6 El Servicio Civil.....	18
2.2.7 Ley que prescinde el contrato administrativo de servicios, Ley 31131. .....	18
2.2.8 Análisis del fallo del Tribunal Constitucional que declara inconstitucional la Ley 31131 ley que descarta el sistema laboral CAS. ....	20
<b>2.3 Marco Conceptual.</b> .....	21
CAPÍTULO III .....	23
MÉTODO.....	23
<b>3.1 Tipo de investigación.</b> .....	23
3.3. Población y muestra.....	24
3.3.1. Población.....	24
3.3.2. Muestra.....	24
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.</b> .....	25
3.4.1. Técnicas de recolección de datos. ....	25
3.4.1.1. Observación documental.....	25
3.4.1.2. Encuesta. ....	25
<b>3.4.2. Instrumentos de recolección de datos.</b> .....	26

3.4.2.1. Fichas bibliográficas. ....	26
3.4.2.2. Cuestionario de preguntas. ....	26
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos. ....	26
CAPÍTULO IV .....	28
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....	28
4.1. Presentación de resultados por variables. ....	28
4.1.1. Resultados de la variable independiente. ....	28
4.2. Contratación de hipótesis. ....	43
4.3. Discusión de resultados. ....	50
CAPÍTULO V .....	50
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	50
5.1. Conclusiones. ....	50
5.2. Recomendaciones .....	51
BIBLIOGRAFÍA .....	52
Anexo 1. Matriz de consistencia. ....	60

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	6
Tabla 2 Discriminación por Horarios .....	28
Tabla 3 Discriminación por Remuneraciones .....	30
Tabla 4 Discriminación por igual Trabajo igual Remuneraciones.....	31
Tabla 5 Discriminación por Tema de Estabilidad Laboral.....	33
Tabla 6 Vulneración del Principio de Igualdad.....	34
Tabla 7 Vulneración del principio de Igualdad de Oportunidades sin Discriminación .....	36
Tabla 8 Vulneración del Principio de Dignidad.....	37
Tabla 9 Vulneración del Principio de la Primacía de la Realidad.....	39
Tabla 10 Vulneración del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales .....	40
Tabla 11 Vulneración del Principio de Continuidad.....	42
Tabla 12 Discusión de resultados .....	50

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> .....	29
Discriminación por Horarios .....	29
<b>Figura 2</b> .....	31
Discriminación por Remuneraciones .....	31
<b>Figura 3</b> .....	32
Discriminación por igual Trabajo igual Remuneraciones .....	32
<b>Figura 4</b> .....	34
Discriminación por Tema de Estabilidad Laboral.....	34
<b>Figura 5</b> .....	35
Vulneración del Principio de Igualdad .....	35
Figura 6.....	37
Vulneración del principio de Igualdad de Oportunidades sin Discriminación	37
<b>Figura 7</b> .....	38
Vulneración del Principio de Dignidad .....	38
<b>Figura 8</b> .....	40
Vulneración del Principio de la Primacía de la Realidad .....	40
<b>Figura 9</b> .....	41
Vulneración del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales ....	41
<b>Figura 10</b> .....	43
Vulneración del Principio de Continuidad .....	43

## RESUMEN

El trabajo investigativo tiene por título “Aspectos discriminatorios en los trabajadores cas afectan principios constitucionales en municipalidad distrital de Mariano Melgar Arequipa 2022”.

El objetivo principal es determinar los aspectos discriminatorios en los trabajadores cas afectan principios constitucionales en municipalidad distrital de Mariano Melgar Arequipa 2022. El método es el básico, descriptivo, cualitativo, no experimental, la muestra empleada fue 10 empleados que tienen origen en un Contrato Administrativo de Servicios que laboran en la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar; 10 Abogados laboristas sobre los contratos administrativos de servicio CAS.

Se utilizó la técnica de la observación documental, con su instrumento la ficha bibliográfica, asimismo la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario de interrogantes.

Se concluyó que existen aspectos discriminatorios en las actuales normas laborales que provienen de la sentencia del Tribunal Constitucional que deja sin efecto en parte la Ley No. 31131, creando un nuevo régimen laboral discriminatorio.

Palabras Clave: Discriminación; principios constitucionales; trabajadores.



## **ABSTRACT**

The investigative work is titled "Discriminatory aspects of workers who affect constitutional principles in the district municipality of Mariano Melgar Arequipa 2022."

The main objective is to determine the discriminatory aspects in workers that affect constitutional principles in the district municipality of Mariano Melgar Arequipa 2022. The method is basic, descriptive, qualitative, non-experimental, the sample used was 10 employees who originate from an Administrative Contract of Services that work in the District Municipality of Mariano Melgar; 10 labor lawyers on administrative CAS service contracts.

The technique of documentary observation was used, with its instrument the bibliographic record, as well as the survey technique with its instrument the question questionnaire.

It was concluded that there are discriminatory aspects in the current labor regulations that come from the ruling of the Constitutional Court that partially annuls Law No. 31131, creating a new discriminatory labor regime.

Keywords: Discrimination; constitutional principles; workers.

## INTRODUCCIÓN

El título de la tesis es “Aspectos discriminatorios en los trabajadores cas afectan principios constitucionales en municipalidad distrital de Mariano Melgar Arequipa 2022”.

El problema que se ha investigado es que, se ha emitido una Ley que ha tratado de eliminar el Contrato CAS, sin embargo, el Tribunal Constitucional ha emitido su fallo derogando en parte dicha norma creando así un nuevo régimen laboral, pero con similares aspectos discriminatorios funcionales laborales, y también vulnerando principios constitucionales laborales.

Se ha enunciado la interrogante principal: ¿Cuáles son los aspectos discriminatorios en los trabajadores CAS afectan principios constitucionales en municipalidad distrital de Mariano Melgar Arequipa 2022?; asimismo se ha presentado las interrogantes específicas: a. ¿Cuáles son los preceptos constitucionales vulnerados en los ex trabajadores CAS?; b. ¿Por qué la sentencia del Tribunal Constitucional crea un estatus laboral discriminatorio?; c. ¿Cuáles son las formas discriminatorias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar?

Se ha mostrado el objetivo general: Determinar los aspectos discriminatorios en los trabajadores cas afectan principios constitucionales en municipalidad distrital de Mariano Melgar Arequipa 2022; asimismo se ha confeccionado los objetivos Específicos: **1.** Precisar los preceptos constitucionales vulnerados en los ex trabajadores CAS; **2.** Analizar el fallo del Tribunal Constitucional origina un estado laboral discriminatorio; **3.** Mostrar las formas discriminatorias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar.

Se ha formulado tentativamente la hipótesis: “Los aspectos discriminatorios en los trabajadores CAS afectan principios constitucionales en Municipalidad Distrital de Mariano Melgar Arequipa 2022”: donde identificamos la variable independiente “discriminación de trabajadores”, asimismo la variable dependiente “principios constitucionales”.

Se ha dividido la tesis en cinco capítulos.

El Capítulo primero denominado descripción de la realidad problemática, que contiene la definición del problema, la justificación, los objetivos general y específica, variables independientes y dependiente, así también las hipótesis.

El Capítulo segundo que trata del Marco Teórico, donde contiene los antecedentes, tanto internacional, nacional, local; así también, las bases teóricas, y el marco conceptual.

El Capítulo tercero tiene el contenido del Método de investigación, donde se encuentra el tipo de investigación, diseño, población, muestra, técnicas e instrumentos de investigación.

El Capítulo cuarto con su contenido, resultados de la investigación tanto de la variable independiente, y dependiente, la contratación de hipótesis, y discusión de resultados.

En el capítulo quinto, que contiene las conclusiones y recomendaciones.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

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

El trabajo investigativo que se ejecutara tiene su fundamento en analizar la problemática de los trabajadores CAS, los que padecen diversas diferencias laborales, es decir trato discriminatorio en comparación con otros trabajadores que realizan la misma actividad laboral.

Iniciamos nuestra descripción desde un contexto internacional, en ese sentido debemos mencionar que los derechos laborales como hoy los conocemos se han otorgado luego de arduas luchas reivindicativas a nivel mundial, donde se lograron reconocer la jornada de las ocho horas diarias, los descansos los fines de semana, las vacaciones pagadas por año trabajado.

Estos derechos laborales con el transcurso del tiempo se han viralizado siendo acogido por diversos países a nivel internacional, siendo una de las instituciones internacionales que lo acogió y le dio la mayor publicidad y protección es la Organización Internacional del Trabajo, más conocida como la OIT.

En esta corriente de los derechos laborales nuestro país, también lo plasmó en el ordenamiento jurídico nacional dándole categoría constitucional, y que actualmente tiene amparo y protección en la Carta Fundamental de 1993.

Especialmente debemos describir el Régimen de Servicios de Contrato Administrativo Especial (CAS) es un contrato de trabajo que se puso en marcha el 29 de junio de 2008 para hacer frente a los problemas causados por la muy usada forma de los servicios no personales (SNP) de la sección pública, una forma ligada

a la crisis económica la celebración de contratos en los años noventa se atravesaba y a fin de aliviar la carga laboral se dio como solución a esta modalidad, en la idea de ahorrar y bajar los costos en las contrataciones del Estado.

Esta de forma de contratación CAS preceptúa una particularidad de contratación laboral que solo se da en el gobierno. Conforme con el Decreto Legislativo 1057 y sus diversas reformas, se tiene que no se aplica a las disposiciones jurídicas de la Ley de Bases de la Actividad Administrativa, las normas del mercado de trabajo para el sector privado y demás normas que contengan disposiciones especiales para la actividad administrativa, y tiene carácter transitorio.

Por lo tanto, se espera que el personal de CAS se integre gradualmente a las actividades laborales de D. L. N.º 276, Ley sobre los principios básicos de la profesión administrativa y los sistemas de trabajo en la remuneración y la empresa privada, reglamentada por el D. L. Núm. 728, porque el servicio civil no pudo incluir las normas laborales en un modelo unificado y no lo hizo.

El origen de la modalidad por trabajo CAS, fue concebida en un momento histórico para aliviar la inmensa carga laboral de trabajadores nombrados, es por ello que dieron incentivos a de cese voluntario en todas las dependencias del estado, y se puso en vigencia esta forma discriminatoria de trabajo, la que no garantiza la estabilidad laboral y asimismo genera numerosos actos discriminatorios laborales.

Ante este ambiente laboral injusto, el año 2021 marzo 9, el Poder Legislativo emitió la Ley No. 31131, que, de acuerdo con el artículo 1, previene la segregación en el sistema de ocupación en el sector público. El Art. 108º de la Carta Fundamental del Perú finalmente permite que el Poder Legislativo derogue el Decreto de Administración del Estado No. 1057 si el ejecutivo hace la pregunta.

Los trabajadores empleados bajo el modelo de contrato de servicios administrativos (CAS) están sujetos a las normas laborales 276 y 728 de conformidad con la Ley No. Reglamento 31131. Esta disposición deroga el contrato de personal del CAS, régimen que prevé para los empleados bajo este modelo., la incertidumbre de su estatus, que les permite pasar a la actividad privada o servicio público general en el país. Se beneficiarán alrededor de 324.272 empleados en los

tres niveles de gobierno. De estos, 167.932 se destinarán a la modalidad 728 y 324.272 a la modalidad 276.

La Agencia Estatal Reguladora del Servicio Civil (SERVIR), que discurre que la suspensión del sistema CAS contradice su eficiencia administrativa y organizativa en factor de recursos humanos en el sector público, fue una de las más opuestas a la proposición, según el Estado informe de administración sector público. Agencia Estatal de Regulación del Servicio Civil (SERVIR). La Agencia del Servicio Civil (Servir) es responsable de la abolición de esta separación desde 2003, y en el mismo año la Ley no. 30057, la Ley de Servicio Civil y la transferencia de empleados del sistema CAS a un sistema que en consecuencia tenga en cuenta todos los derechos y la igualdad de los demás intereses, a pesar de los esfuerzos de Servir, nunca sucedió.

Siendo e año 2021 mayo 10, el Poder ejecutivo presento recurso de inconstitucionalidad en contradicción la Ley N° 31131, que abolió el CAS. Este año fueron declarados inconstitucionales los artículos 1, 2, 3, 4 (segunda parte) y 5 de la Ley N° 31131, así como el primero y penúltimo artículos adicionales, por estar parcialmente justificada la demanda.

Cabe señalar que la decisión de la Corte Constitucional puso en vigencia el Art. 4° que trata sobre el derecho a los contratos por tiempo indefinido, crea una burbuja laboral injusta porque el estado del mercado laboral de estos trabajadores les impide ser empleados en un sistema laboral que no es elegible para aumentos y otros beneficios laborales, a pesar de que muchos han trabajado durante más de 15 años.

El objetivo principal del estudio es analizar directamente este problema laboral y sus consecuencias y proponer alternativas para solucionar los problemas de los trabajadores de inicio Contrato Administrativo de Servicios.

## **1.2 Definición de problema.**

### **1.2.1 Interrogante General.**

¿Cuáles son los aspectos discriminatorios en los trabajadores CAS afectan principios constitucionales en municipalidad distrital de Mariano Melgar Arequipa 2022?

### **1.2.2 Interrogantes específicas.**

- a. ¿Cuáles son los preceptos constitucionales vulnerados en los ex trabajadores CAS?
- b. ¿Por qué la sentencia del Tribunal Constitucional crea un estatus laboral discriminatorio?
- c. ¿Cuáles son las formas discriminatorias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar?

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

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

Determinar los aspectos discriminatorios en los trabajadores cas afectan principios constitucionales en municipalidad distrital de Mariano Melgar Arequipa 2022.

#### **1.3.2 Objetivos Específicos.**

1. Precisar los preceptos constitucionales vulnerados en los ex trabajadores CAS.
2. Analizar el fallo del Tribunal Constitucional origina un estado laboral discriminatorio.
3. Mostrar las formas discriminatorias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar.

## **1.4 Justificación.**

### **1.4.1. Justificación teórica.**

Como trabajadores del sistema CAS, sabemos por la experiencia diaria de trabajar bajo este tipo de contrato que muchos trabajadores sufren la incertidumbre de la precariedad laboral; siempre ha existido un anhelo de estabilidad laboral, que se logró mediante la Ley 31131.

### **1.4.2. Justificación Práctica.**

Sin embargo, consideramos necesario analizar la sentencia de la Corte Constitucional, mediante la cual se reconoció la inconstitucionalidad de la referida ley, generando una situación injusta para los trabajadores de origen CAS.

### **1.4.3. Justificación académica.**

El aporte de esta investigación servirá como fundamento teórico para otras investigaciones sobre este tema y servirá de inspiración para que otros investigadores profundicen en los temas que hoy presentamos.

### **1.4.4. Importancia de la investigación.**

Es necesario analizar este problema y ofrecer soluciones alternativas para que estos empleados no sean discriminados en el lugar de trabajo. Creemos que nuestro trabajo es importante, porque daremos soluciones a esta forma injusta y desigual de empleo, que surgió con la sentencia de la Corte Constitucional y ha causado perjuicios a los trabajadores nacidos en el CAS.

## **1.5 Variables. Operacionalización.**

### **1.5.1 Variable Independiente.**

Discriminación de trabajadores

### **1.5.2 Variable Dependiente.**

Principios constitucionales



### 1.5.3 Operacionalización de variables.

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

VARIABLES	DIMENCIONES	INDICADORES
<b>INDEPENDIENTE</b>		
Discriminación de trabajadores	Formas de discriminación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Horarios.</li> <li>• Remuneraciones.</li> <li>• Por igual trabajo igual remuneraciones.</li> <li>• Estabilidad laboral.</li> </ul>
<b>DEPENDIENTE</b>		
Vulneración de principios constitucionales	Normas constitucionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Principio de igualdad.</li> <li>• Igualdad de oportunidades sin discriminación</li> <li>• Principio de dignidad.</li> <li>• Principio de la primacía de la realidad.</li> <li>• El Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales.</li> <li>• El Principio de Continuidad</li> </ul>

### 1.6 Hipótesis de la investigación.

Los aspectos discriminatorios en los trabajadores CAS afectan principios constitucionales en Municipalidad Distrital de Mariano Melgar Arequipa 2022.

#### 1...6.1. Hipótesis específicas.

**H1.** Existen preceptos constitucionales vulnerados en los ex trabajadores CAS.

**H2.** Existe fallo del Tribunal Constitucional origina un estado laboral discriminatorio.

**H3.** Existen formas discriminatorias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

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

##### **2.1.1 Internacionales**

1. (Sáenz S, 2011). Presenta su tesis titulado: *Sub contratación y responsabilidad solidaria en pemex refinación*. Donde su objetivo principal es: Determinando que el Art. 123° de la Constitución avala la labor decente, prevé el amparo de estos derechos fundamentales y establece que “todo ciudadano” posee el deber de apoyar a su positiva defensa y a la construcción de la excelente justicia, de igual manera mira las estructuras normativas que defender todas las formas de trabajo humano. Los métodos utilizados son descriptivos ya que no se utilizaron poblaciones ni muestras. Utilizar técnicas de visualización de documentos y registros bibliográficos como herramienta. Para concluir su pensamiento de favorecer en esta orientación, se estudiaron las figuras de responsabilidad compartida y su aplicación para garantizar la protección de los trabajadores que laboran en las subcontratas de Pemex Refinación. (Sáenz S, 2011) .

##### **2.1.2 Nacionales**

1. (Bacilio A, 2019). En su tesis titulada: *Los principios del derecho del trabajo y su afectación por la aplicación del CAS*. Encontramos que el objetivo general es determinar si el uso de contratos de servicios administrativos basados en conceptos de derecho laboral afecta el mercado laboral. Utilizando un enfoque

no experimental y descriptivo, se entrevistó a tres expertos laborales utilizando técnicas de entrevista utilizando un cuestionario estructurado con seis preguntas. Se encontró que los principios que inciden en los contratos de servicios administrativos son: seguridad, supremacía de la realidad, derechos laborales inalienables, continuidad e igualdad, por lo que este estudio utiliza un enfoque descriptivo para el desarrollo de los principios laborales. Trabajar en el marco del conocimiento de los principios influidos por el estudio consciente del ordenamiento jurídico. (Bacilio A, 2019).

2. (Castañeda Campos, 2021). Siendo su trabajo de investigación titulado: *El Decreto Legislativo N° 1057 frente a los principios de continuidad de relaciones laborales y primacía de la realidad de los trabajadores municipales*. Tiene por objeto general: demostrar el impacto de la continuidad y realismo en el trabajo creado por el Decreto 1057 - Régimen especial para la contratación administrativa de servicios. Como método, el método será cualitativo, el diseño será descriptivo y el estudio concluyo con un examen explicativo de los documentos legales. Los hallazgos muestran que los contratos de servicios administrativos violan las reglas de continuidad del empleo y la primacía de la realidad, creando diferencias inexplicables en los intereses de los empleados entre empleados que hacen un trabajo similar. Esta problemática en cierto sentido puede favorecer a las compañías porque pueden contratar trabajadores con menos derechos. Sin embargo, esto podría perjudicar a los empleados, ya que tendrían menos retribuciones que de otra manera. Por lo tanto, este estudio concluye que ofrece varias tácticas opciones para garantizar que el sistema no abuse de los derechos de los derechos de trabajadores para adelante. (Castañeda Campos, 2021).

3. (Céspedes C, 2019). Presenta la tesis titulada: *La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte – 2017*. Su objetivo del estudio se centra en comprender el alcance de las violaciones a la legislación laboral en el Régimen de Contrato de Servicio Administrativo - CAS de la casuística de la Corte Superior de Lima Norte. Se efectuaron 02 características de exploración: su tipo es aplicada e investigación pura utilizando el método de investigación descriptiva, transversal o transaccional. Recopile datos por categorías y métricas manejando herramientas de encuestas. Determinar el número de variables para realizar procedimientos de contraste de hipótesis manejando los instrumentos de estudio estadístico SPSS y Excel. Por lo cual, se entrevistó a 27 empleados. Con base en los resultados generales, se ha encontrado que las violaciones a las prerrogativas laborales de los trabajadores en los sistemas especiales (CAS) son generalizadas.. (Céspedes C, 2019).

### **2.1.3 Nivel Local**

1. (Salinas Alvarez, 2019). *Contratación del recurso humano modalidad cas en la Ugel La Unión 2019*. Como objetivo general es proporcionar la gestión de las compañías estatales y privadas, empero, existen lagunas en el marco normativo que previenen los problemas que surgen en el curso de la gestión de las organizaciones. Como resultado de este estudio, se identificaron problemas que afectan las condiciones de trabajo en las actividades laborales definidas por el modelo de contrato CAS. Este estudio utilizó un enfoque de investigación descriptivo, identificando la técnica de la encuesta mediante un cuestionario con preguntas; la población estimada. El resultado de este estudio es el conocimiento de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local sobre las leyes que rigen sus prerrogativas, ayudas y obligaciones. Como resultado se tiene, resaltando sus apuros, lo que

permite brindar expectativas opcionales. Concluyendo en los subsiguientes párrafos que son relevantes para este estudio: Desde el 7 de abril de 2012, la Ley de Contratación administrativa de servicios ha legalizado y establecido en forma general las prerrogativas y obligaciones abarcando los tiempos de prueba, reducciones, vacaciones, pagos extras por Navidad, salud y seguridad en el trabajo, derechos colectivos, resarcimientos por destitución injusto, reintegro, extinción de contrato, responsabilidades y obligaciones y responsabilidades (Salinas Alvarez, 2019).

2. (Mercado M, 2017). Ofrece su tesis titulada: *Proceso de Desnaturalización de Contrato de Locación de Servicios, Desnaturalización de Contrato Administrativo de Servicios y Reposición.*

Con el objeto principal es identificar los desórdenes de trabajo en las estipulaciones que se establecen en las prestaciones de servicios (no personales) realizados entre trabajador y empleador del veintiocho de febrero al cinco de junio del presente, la contratación el trabajo de realización de servicio administrativo y su anexo de resultado final del seis de junio de 2011 al 2012. Suscrito el veinte de noviembre y su reincorporación del demandante por supuesto despido improcedente. Utilizando métodos de investigación descriptiva, conglomerados y muestras, en referencia a la demanda antes mencionada, La municipalidad distrital de José Luis Bustamante y Rivero argumentó que los demandantes presentaban una correlación laboral a término fijo debido a la forma de dichos contratos y los privilegios requeridos por el contrato al término del período de la relación laboral, y en este caso el resultado del Juzgado Séptimo Laboral, que determinó que la demanda estaba parcialmente justificada, indicó que las partes tenían /31/2011 Desnaturalización de los contratos de prestación de servicios contractuales , que acredite la existencia real de los términos del contrato en el contrato de trabajo por realización de trabajo privado 2. Vista la demanda de rescisión de la contratación administrativa de

prestar servicios y el anexo relacionado con el mismo fue infundada, por lo que el Juzgado Séptimo Laboral consideró parcialmente justificada la demanda. La actora impugnó el auto, considerando que la demandada no se opuso al empleo de la actora, por lo que el período de prueba había concluido y la actora tenía derecho a su reintegro. La actora apeló la sentencia, y el juzgado laboral de segunda instancia reafirmó el FALLO de primer nivel, por la cual se declaró nulo el contrato de trabajo; finalmente, se anuló la sentencia y se reconoció como FUNDADA la demanda por falsedad en la contratación de servicios administrativos y el correspondiente anexo, debido a que la actora tenía un contrato de trabajo indefinido entre el 2 de noviembre de 2012 y el 20 de noviembre de 2012.

## **2.2 Bases teóricas.**

### **2.2.1 Base Legal**

Encontramos en Infopublic, (Manual virtual:contrato administrativo de servicios, 2022) en este manual se informa sobre aspectos relacionado al contrato CAS.

- 1) 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).
- 2) 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).
- 3) 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
- 4) 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.

- 5) Decreto Supremo N° 018-2007-TR – Sobre las planillas electrónicas, donde fue publicada en fecha de 28-08-2007.
- 6) 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.
- 7) Resolución Ministerial N° 417-2008-PCM – Modelos de Contratos Administrativos de los Servicios, donde fue publicada en fecha de 30-12-2008.
- 8) Decreto Supremo N° 075-2008-PCM – Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, donde fue publicada en fecha de 25-11-2008.
- 9) 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.(Manual virtual:contrato administrativo de servicios, 2022)

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

La página web de la Autoridad Nacional de la Función Pública, precisa:

Es una forma única de contratación laboral trabajo que es exclusivo para la sección pública, y es realizada entre un persona natural y el gobierno.. (SERVIR, Autoridad nacional de servicio civil, 2021).

Encontramos otra definición:

Estos contratos sólo están disponibles en el sector público; son contratos entre el Estado y personas naturales no autónomas que permiten un servicio. El Decreto No. 1057, sus disposiciones y la Ley núm. 29849 regula este contrato de trabajo (creando un régimen especial para la eliminación gradual del Decreto N° 1057). El Decreto No. 276 no le es aplicable, ni a las actividades privadas, ni al régimen de mono empleo. Es



importante tener en cuenta que ninguno de estos términos es vinculante para usted. (Dávila, 2022)

### **2.2.3 Antecedentes jurídicos del contrato administrativo de servicios**

Ejecutada la indagación encontramos en (Chanamé, 2021)

El Contrato Administrativo de Servicios se agrega al ordenamiento legal nacional por el D. Leg. N° 1057 el veintisiete de junio de 2008, inicialmente se instituyó lo subsiguiente:

#### Artículo 1.- Finalidad

El objeto de la normatividad es asegurar la preservación del mérito y la competencia ideal, la equivalencia de congruencias y la profesionalidad en la administración estatal en el marco de un sistema unificado de contratos administrativos. [...]

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

El contrato de servicios administrativos es una variedad de régimen administrativa gubernativo. Las labores en la administración no están sujetas a la ley profesiones administrativas, el régimen del mercado laboral privado u otras leyes que regulan el trabajo administrativo específicas.. (Decreto Legislativo 1057, 2008).

Como tal, se define como un contrato entre la autoridad del gobierno y sus trabajadores, queda descartado la contratación privada. En razón a que fue concebida como una medida transitoria que reconoce las prerrogativas fundamentales laborales puestas en una contratación de actividades no personales, jamás fue concebida como régimen.

Como precisa el maestro (Martin & R, 2009), En referencia al contrato administrativo de servicios se creó con el objetivo de normatizar un sistema momentáneo que, a pesar que contaba con ciertas reticencias, otorgaría a los obreros que reciben "servicios impersonales" generando un estado inapreciable dentro de las prerrogativas y obligaciones en el ámbito de las normas labores.

#### **2.2.4 Sistema de la carrera administrativa**

Ley Núm. 276, aprobada por el Decreto Supremo 005-PCM-90, la Ley de Profesiones Administrativas y Remuneración y sus disposiciones regulan ampliamente el sistema de obra pública en las instituciones del Estado, constitucionalmente según el término “profesión administrativa”.

La carrera laboral de un empleado estatal está claramente aislada de la defensa del artículo 40 de la Carta Fundamental de 1993, que le otorga la calidad de un bien jurídicamente protegido por la constitución, no concedido de aspecto material, sino encomendado al poder legislativo, por estar claramente delimitado volumen subjetivo.

El (Decreto N° 276 de 2018) definió en el título provisional “un acumulado de nociones, reglas y ordenamientos que sistematizan los derechos y obligaciones de los asalariados estatales que se desempeñan de modo constante y prolongada en la administración del Estado”. Artículo 1 carrera. La carrera de un gerente es a largo plazo y se basa en:

En ese sentido todos los ciudadanos están en las mismas condiciones y oportunidad laborales en todos los sentidos.

- El precepto de estabilidad, que instituye que un ciudadano sólo puede ser despedido por los fundamentos establecidos en la ley. "Calificación obtenida" significa que los funcionarios no pueden perder ni reincorporarse a su carrera administrativa, salvo disposición expresa de la norma.
- El sueldo proporcionado de los empleados se establece mediante un método de aprobación simple que determina la paga adecuada con base en los preceptos de equivalencia y equidad. En conclusión, es necesario resaltar que el asalariado profesional en la administración pública es una fuerza de derecho trascendente y originario y conforme afirma (Bacacorzo, 1992), se manifiesta en dos etapas: trabajador diligente y trabajador paciente. Por necesidad y derechos permanentes, 276 empleados del régimen se denominan empleados permanentes en la administración estatal.

Por el contrario, un empleado pasivo es una persona que ha alcanzado la edad legal de jubilación. Si bien el funcionario jubilado ya no es responsable ante el Estado y está libre de su influencia, por razones legales administrativas o incluso de conveniencia debe continuar efectuando determinados deberes o circunstancias de naturaleza estadística o fuerza legal efectiva. (Bacacorzo, 1992, pág. 535).

### **2.2.5 Sistema de la actividad privada**

Tenemos que el D. Leg. N° 728 del año 2020 y su reglamentación, regula los contratos del sector estatal pueden ser diferentes, incluso con condiciones laborales privadas.

En general, existen dos tipos de contratos de trabajo: indefinidos y de duración determinada, cada uno con diferentes subdivisiones.

La Ley de Promoción del Empleo (Decreto No. 728, aprobado el ocho de noviembre del año 1991 y publicado el veintisiete de marzo del año 1997) establece el orden de trabajo en el sector privado y tiene como objetivo ayudar a las empresas a hacer frente a la crisis económica que atraviesa el país.

Se reduce la estabilidad laboral absoluta al permitir contratos de trabajo de corta duración y no programados, lo que amplía los factores objetivos de extinción de los contratos de trabajo, incluidos los despidos colectivos.

El mencionado decreto se emitió en el marco de las reformas en curso en el país y la creación de enclaves de conocimientos relacionados con la transformación económica. Las llamadas "islas de eficiencia" surgen del hecho de que las instituciones públicas encargadas del sistema monetario, el control de la inflación y el déficit fiscal pueden ajustar los regímenes de trabajo de las actividades privadas. (Servir, 2016, pág. 47).

Los trabajadores del sector privativo están protegidos por las normas laborales, ya que su trabajo es nacido de un contrato. En las entidades estatales, esta política se maneja en las relaciones laborales privadas, pero estas instituciones también están sujetas al derecho estatal, estableciendo un

sistema combinado donde debe advertirse tanto la regulación privativa como la estatal. Unos preceptos cardinales del sistema son los subsiguientes:

1. Promover la capacitación y progreso de los obreros a fin de acrecentar las entradas económicas y el rendimiento laboral.

2. Causar la transición de trabajadores de baja producción y pequeños ingresos económicos en las ciudades y lugares rurales a empleos de alta producción.

3. Resguardar el sueldo de los obreros e impedir la destitución arbitraria de trabajadores de conformidad con los fundamentos establecidos en la constitución.

4. Fortalecer la previsión social existente y homogeneizar el sistema de contrato de trabajo.

Seguidamente, analizamos dos tipos de contratos más sustanciales que se encuentran en las instituciones privadas de empleo:

El Art. N° 37 de la “Ley de Fomento del Empleo” delimita la contratación laboral por tiempo indefinido en el sentido siguiente: “En el caso de prestación de trabajo remunerado, se considera que existe contrato de trabajo por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario...” excepción, el contrato se refiere a un proyecto o servicio específico.

Además de las obras o servicios que incluyen condiciones o tienen un término fijo, pueden realizarse en forma escrita, en cuanto se respeten las normas y reglamentos previstos en el Decreto N° 728 del año 2020.

Los contratos a tiempo parciales también pueden celebrarse por escrito sin restricciones contratos de trabajo modificables para el desarrollo sostenible Este tipo de contratación se puede fragmentar en 3 clases: contrataciones estacionales, contrataciones temporales y contratos de trabajo o servicios.

El sistema opera parcial o totalmente en diversas instituciones administrativas estatales. Los empleados de los gobiernos locales, así como otras agencias gubernamentales adscritas a las distintas ramas del Poder

Ejecutivo, e inclusive órganos constitucionales como la Oficina de Procedimientos Electorales del Estado, son modelos de personas que laboran en el Poder Ejecutivo. (ONPE)<sup>1</sup>.

### **2.2.6 El Servicio Civil**

Encontramos la norma que establece una nueva innovación del servicio civil Ley 30057, (Ley del Servicio Civil. Servir, 2021), El plan, aprobado por el Poder Legislativo el 2 de julio, se convierte en el cambio más relevante y ambicioso y deseado que ha tenido lugar en nuestro estado peruano registrado hace dos décadas, pues se fijan los sueldos y se estancan las carreras. En este sentido, la transformación de la administración estatal es esencial para lograr una sobresaliente gestión estatal

- Implementar la meritocracia para optimizar la eficacia de los servicios proporcionados por el Estado a las personas;

- Incrementar las entradas económicas de la generalidad de los empleados y originar su progreso particular y competitivo en la dirección del Estado. En ese sentido, se hacen públicos varios documentos para promocionar la norma y aclarar dudas al respecto.

### **2.2.7 Ley que prescinde el contrato administrativo de servicios, Ley 31131.**

En ese contexto (Figueroa M, 2021) El nueve de marzo se popularizó la Ley N° 31131, que elimina en forma gradual el régimen de Contratación administrativa de servicios en el sector estatal, siendo los aspectos más importantes de la referida norma que dicho de paso fue admitida por insistencia por el Poder Legislativo donde sé que permitirá constituir de forma paulatina al régimen colectivo particular a esos empleados que desplieguen trabajos permanentes el nueve de marzo se promulgó la Ley N°

---

<sup>1</sup> Ley Orgánica de la ONPE: Artículo 21.- Los empleados de la Oficina de Procedimientos Electorales del Estado estarán sujetos al régimen de trabajo de la actividad privada. Los puestos de trabajo, ya sean permanentes o temporales, se licitarán, pero de acuerdo con la legislación vigente, el número de los elegibles para un trabajo confiable no excederá el 10% de la fuerza laboral correspondiente. Los trabajadores están sujetos a la incompatibilidad definida en el artículo 9 b) y c) de esta ley.

31131 para eliminar paulatinamente el sistema de contrato administrativo de servicio en espacios públicos.

Gradualmente integrará al sistema de sindicatos privados los empleados bajo el Decreto N° 1057- CAS y trabaja permanentemente en varios organismos gubernamentales; los servidores públicos que trabajan en instituciones estatales, que están cubiertos por la Ley de Remuneración del Sector Público y la Ley de Remuneración del Sector Público, están incluidos en el Decreto Ley N° 276 en el diagrama, para ello, se deben cumplir los siguientes requisitos:

A. Ejercer las funciones desempeñadas durante el vigor de la norma.

B. Contrato de servicio administrativo (CAS) con un modelo fijo de 2 (2) años o un modelo continuo de 3 (3) años.

C. Ingresan a la organización a través de una licitación pública, quienes no superan la licitación pública tienen la condición de servicio no personal y cumplen con el contrato de servicio administrativo.

Esta disposición no solo mantiene vigente el contrato administrativo de servicios, celebrado hasta el 9 de marzo, sino que también protege a los trabajadores del despido arbitrario, por lo que solo pueden ser despedidos con justificación suficiente.

Pero esta semana llamó la curiosidad y paralizó a diversos organismos estatales la norma de suspensión de apelaciones de varios concursos de CAS, por lo que muchos municipios han cancelado sus programas de CAS, mientras que muchos todavía quieren CAS trabajar en esta época tan dificultosa.

Esta norma establece que la partida económica utilizada para la transformación del régimen CAS al 276 o 728 será controlado por las propias entidades, lo cual es difícil ya que nuestros municipios tienen menos de 5 millones de agencias con presupuestos abiertos que solo cubren sus costos actuales servidores donde confían hasta 3 posiciones.

El propósito de esta disposición es bueno, pero creemos que se deben regular varios puntos adicionales, como las transferencias presupuestarias para su uso. SERVIR ha sido declarado inconstitucional porque viola los Arts. 79° y 43° de la Carta Fundamental porque el Poder Legislativo no está enterado acerca del egreso económico.

### **2.2.8 Análisis del fallo del Tribunal Constitucional que declara inconstitucional la Ley 31131 ley que descarta el sistema laboral CAS.**

El Tribunal Constitucional (Tribunal Constitucional, 2021) La mayoría declaró parcialmente inconstitucional en sus artículos 1, 2, 3, 5 y las últimas disposiciones adicionales según (Diario Oficial El Peruano, 2022) No. 31131, que autoriza la legislación de integración de los empleados y los contratos de servicios administrativos (CAS).

Orden del día de los autos 276 y 728, sin embargo no en sus restantes extremos normativos, en la sentencia, la Corte Constitucional reafirma su resolución jurisprudencial primera comprendida en el fallo 11-2020-PI/TC, por el cual reconoció en su totalidad la Ley núm. 31039 que declara ilegales e inconstitucionales las ascensiones automáticas, las designaciones y otras operaciones que afecten a los empleados del sector salud. En corolario, el Tribunal Constitucional consideró que la Ley núm. 31131 (que requiere la inclusión del personal del régimen CAS en los actos legislativos 276 y 728) es contraria a la norma constitucional porque quebranta los requisitos constitucionales pertinentes: Prohibición a los miembros del Congreso de crear o aumentar egresos al Estado (artículo 79).

Presupuesto el precepto de ponderación (artículo 78) en lo referido a la competencia que tiene el Poder Ejecutivo para "disponer las economías estatales", (Art. Ciento dieciocho, Párr. Diecisiete 17). Considero el Tribunal Constitucional que la Ley núm. 31131 contradice la Constitución en dos aspectos: por un lado, contribuyó a los procedimientos incoherentes y desidealizados que aún existían en el país en la gestión de los talentos humanos, y en consecuencia no tuvo apoyo del Poder Ejecutivo, quien tiene

a su cargo de crear y administrar el orden público colectivo en el ejercicio de sus facultades de "alinear la estrategia universal del gobierno" (Art. Ciento dieciocho, numeral 3 de la Carta Fundamental de 1993).

En la referida norma es decir la Ley núm. 31131, igualmente se sacrificó la capacidad de la meritocracia, en ese sentido la Corte Constitucional en su fallo núm. 00025-2005-PI/TC considera indispensable para ingresar al servicio público, porque el sistema de inclusión de los empleados CAS en el Decreto Legislativo 276 o 728 puede haber adoptado las normas según ellos, suele ser necesario entrar en la sección pública (Tribunal Constitucional, 2021).

### 2.3 Marco Conceptual

- a. **Compensación de los trabajadores.** Es una forma de acrecentar la producción al motivar a los trabajadores, lo que consigue ser una labor abrumadora. Cuando se presenta gracias para los trabajadores, ciertas instituciones no dejan piedra sin remover. (Grupo C H, 2023)
- b. **"Beneficios para la sociedad".** Son beneficios no monetarios, no acumulables e insustituibles que las empresas pueden brindar directamente a través de terceros a los empleados para mejorar la calidad de vida de los empleados y sus familias. (BDO Peru, 2020).
- c. **La ley de la sociedad.** Las modificaciones en la forma de vivir de los ciudadanos han creado esta novísima zona de derecho público. Tiene como propósito es nivelar el campo de juego donde estén involucrados todos los ciudadanos, eliminar las desigualdades que están pululando entre los ciudadanos y protegerlos de los muchos desafíos que enfrentan todos los días. (USMP, 2016)
- d. **Capacidades.** Por "competencia" nos referimos a las formas de asumir y realizar un determinado trabajo. (INEI, 2023).
- e. **Leyes laborales.** Por lo común, las concepciones del derecho de trabajo están orientados a dos fines: en ausencia de suficiente jurisprudencia, práctica o usanza, los principios del derecho de trabajo se manejan como suplementos para rellenar los vacíos. (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2023).



- f. **Empleo público.** La sección del estatal, tiene relación a la totalidad de tareas y acciones esenciales realizadas por los funcionarios del estado. (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2023).
- g. **Sistema** El proceder del conjunto se gobierna por sus reglas y procedimientos establecidos. (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2023).
- h. **Trabajador.** A cambio de salarios, los trabajadores se definen como la persona que ejerce una labor determinada, teniendo una relación de subordinación con su empleador. (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2023).
- i. **Tribunal Supremo.** Este órgano afirma la hegemonía de la Carta Fundamental y tiene autoridad sobre todo el ordenamiento jurídico. Como ejemplo de ello, tiene la atribución de realizar la interpretación de la Carta Fundamental y controlar la legitimidad de las leyes y otras normas de menor jerarquía. (Indeed, 2022)
- j. **Violar.** Violentar la redacción o el sentido constitucional o de cualquier normas en todo nivel jerárquico e inclusive si se tratase de un contrato. (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2023).

## **CAPÍTULO III**

### **MÉTODO**

#### **3.1 Tipo de investigación.**

El trabajo de encuesta tiene un enfoque cualitativo, ya que sus objetivos no se basan en opiniones preconcebidas, sino en diversas proposiciones e hipótesis resultantes de encuestas, entrevistas, estimaciones precisas e hipótesis formuladas. La investigación cualitativa es un proceso de investigación activo, sistemático y estrictamente controlado. (Santos, 2023).

Durante este estudio se realizaron los siguientes procedimientos: análisis explicativo y descriptivo, estadística comparativa inductiva y deductiva. (Santos, 2023)

Se ejecutarán los saberes representativos más primordiales (Montenegro J. , 2022).

Pueden ser básicos o generales dependiendo del tipo de investigación que se realice. Este tipo de investigación es muy importante porque su objetivo general es generar nueva información o cambiar creencias previas para avanzar en la comprensión científica. El conocimiento puro se obtiene acumulando datos, un método de captación de información que amplía y enriquece la comprensión actual de la realidad.

Esta información se basa en una comprensión más profunda de sus supuestos, teorías y leyes; por lo tanto, el resultado es sumar sus implicaciones y comprender los precedentes para crear nuevos referentes a partir del estudio. Este

es el resultado de agregarle significado y comprender los precedentes. Además, existen otros tres niveles de investigación: exploratoria, descriptiva y explicativa.

### **3.2. Diseño de investigación.**

Dado que no fue posible modificar las variables independientes durante este estudio, se trató de un estudio no experimental.. (Arias Gonzales & Covino Gallardo, 2021).

Más bien, antes de que podamos analizar un evento, primero debemos observar el entorno natural en el que ocurrió.

Como se mencionó anteriormente, el diseño de este estudio utilizará teoría fundamentada y estudios de casos. La teoría es un enfoque amplio que nos permite construir una teoría a partir de los hechos que hemos recopilado, los cuales, reunidos y contextualizados, nos permitirán desarrollar el tema en estudio.. (Arias Gonzales & Covino Gallardo, 2021) Esta teoría es un método general que nos permitirá desarrollar el tema investigado.

### **3.3. Población y muestra.**

#### **3.3.1. Población.**

La población será geográficamente en el Distrito de Mariano Melgar.

A trabajadores que laboran bajo la modalidad Contrato Administrativo de Servicios que laboran en la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar de Arequipa, que incorporan 120; y abogados con conocimiento en derecho laboral.

#### **3.3.2. Muestra.**

La Muestra es:

- 10 empleados que tienen origen en un Contrato Administrativo de Servicios que laboran en la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar.
- 10 Abogados laboristas sobre los contratos administrativos de servicio CAS.

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

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

La investigación estima (Santos, 2023) Se concluyó que se utilizó esta técnica y también se utilizaron las herramientas de recolección de datos. (...).

La recopilación de datos es una forma que tienen las empresas de recopilar y medir información de diversas fuentes para obtener una comprensión completa de la situación, responder preguntas importantes, medir resultados y predecir tendencias futuras.. (Santos, 2023)

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

A partir de la realidad presentada se determinó qué hechos científicos son fundamentales para este estudio. Los hechos reales, como el nivel de conocimiento del abogado sobre la discriminación contra los empleados del CAS, serán el argumento principal en este caso: el nivel de comprensión del abogado sobre las violaciones de la legislación laboral.

Un artículo de observación con una gran cantidad de artículos de investigación relevantes al problema en estudio. Esta metodología se basa en un análisis teórico de la extensa literatura sobre estándares laborales y la realidad laboral de los empleados de CAS. En el mundo real, casi todas las investigaciones comienzan con una evaluación de un artículo específico, generalmente en forma de revisión de la literatura.

Esta sección proporciona orientación sobre cómo identificar dificultades, desarrollar un marco teórico y seleccionar el mecanismo de recopilación de información más conveniente.

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

Recopilar información objetiva y útil como hechos, opiniones, teorías científicas, etc., diseñar cuestionarios de acuerdo con

estándares científicos e imprimir las respuestas a las preguntas de la encuesta. (Ennes, 2022).

Esta encuesta utiliza preguntas preparadas que se aplican a toda el área o a elementos específicos del análisis.

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

Esta herramienta recopila datos aquí y, en teoría, llamamos a los datos la fuente de todo tipo de investigaciones que requieren resolver fenómenos y extraer información de ellos. (Sabino 1992). (114).

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

Las búsquedas bibliográficas pertenecen a documentaciones temporales que sujetan información. (Santana Rabell, 2021)

Clave de los textos utilizados en el estudio. Esto puede referirse a un artículo, un libro o un capítulo.

La forma en que se recopila y organiza la literatura ayuda a presentar la información de una manera lógica y conveniente. (Santos, 2023).

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

Un cuestionario es un instrumento que consta de una serie de interrogantes que deben ser confeccionadas, ordenadas, constituidas y organizadas de forma lógica en razón de un plan determinado y una vez reunida la información se proceda a la tabulación correspondiente.. (Euroinnova, 2022)

A la muestra se le formularán interrogantes estrechamente relacionadas con los indicadores que hemos propuesto.

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

Creemos que la herramienta que hemos creado responderá a las dimensiones con las que podemos recopilar información útil para sustentar nuestras

hipótesis. Cuando investigamos estas preguntas, descubrimos que estaban de alguna manera relacionadas con los indicadores que definimos. Los resultados se presentan teniendo en cuenta las variables consideradas. Los datos numéricos se utilizan para probar información. Los datos numéricos se utilizan para decidir si la información debe probarse utilizando estadísticas paramétricas o estadísticas no paramétricas. (Arteaga, 2022).

Para examinar más a fondo los datos, ejecutamos estadísticas descriptivas calculando medidas de propensión céntrica, medidas de demanda, medidas formales y medidas locales.

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

**4.1. Presentación de resultados por variables.**

Se ha desarrollado la extracción de los resultados por el cuestionario de preguntas dirigido a las personas seleccionadas como muestra, se hace presente que cada pregunta está relacionada o responde a su indicador, asimismo el indicador está en línea directa a su variable sea independiente o dependientes; por ello en este subtítulo vamos a presentar los resultados obtenidos por cada variable.

**4.1.1. Resultados de la variable independiente.**

**DISCRIMINACIÓN POR HORARIOS**

¿Ud. Piensa que, la discriminación de trabajadores CAS se presenta en tema de horarios de ingreso y salida?

**Tabla 2**

*Discriminación por Horarios*

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>TRABAJADOR CAS</b>	<b>ABOGADOS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	10	10	20	100
<b>NO</b>	00	00	00	00
<b>TOTAL</b>	10	10	20	100

*Nota.* Elaboración propia.

## INTERPRETACIÓN:

El 100% de los encuestados, tanto trabajadores CAS, como abogados consideran que, la discriminación de trabajadores CAS se presenta en tema de horarios de ingreso y salida.

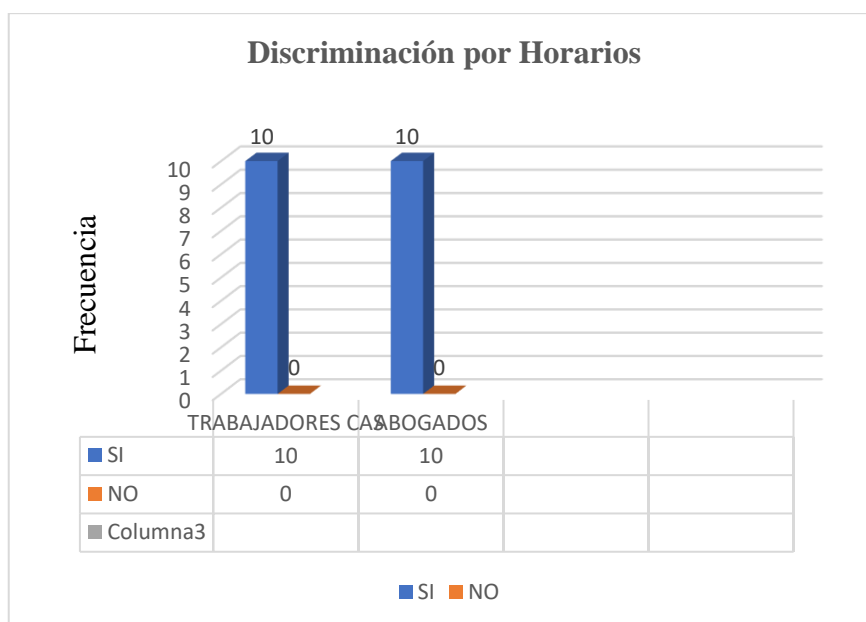
## ANÁLISIS:

Los trabajadores CAS, en la actualidad sea con contrato vigente o que han sido CAS con la nueva norma, siguen siendo discriminados por temas de horarios, en lo que respecta entrada y salida; mientras que los trabajadores CAS tienen que ingresar con anticipación y salida luego que los trabajadores nombrados lo hacen.

He incluso no existe tolerancia para trabadores CAS, mientras que para los trabajadores nombrados se les da 15 minutos de tolerancia para llegar tarde a su centro de trabajo.

**Figura 1**

*Discriminación por Horarios*



*Nota.* Elaboración propia.

## DISCRIMINACIÓN POR REMUNERACIONES



¿Ud. estima que la discriminación de trabajadores CAS se presenta en tema de remuneraciones?

**Tabla 3**

*Discriminación por Remuneraciones*

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>TRABAJADOR CAS</b>	<b>ABOGADOS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	10	10	20	100
<b>NO</b>	00	00	00	00
<b>TOTAL</b>	10	10	20	100

*Nota.* Elaboración propia.

### **INTERPRETACIÓN:**

La totalidad de personas tanto abogados como trabajos por contrato administrativo de servicios encuestados consideran que, la discriminación de trabajadores CAS se presenta en tema de remuneraciones.

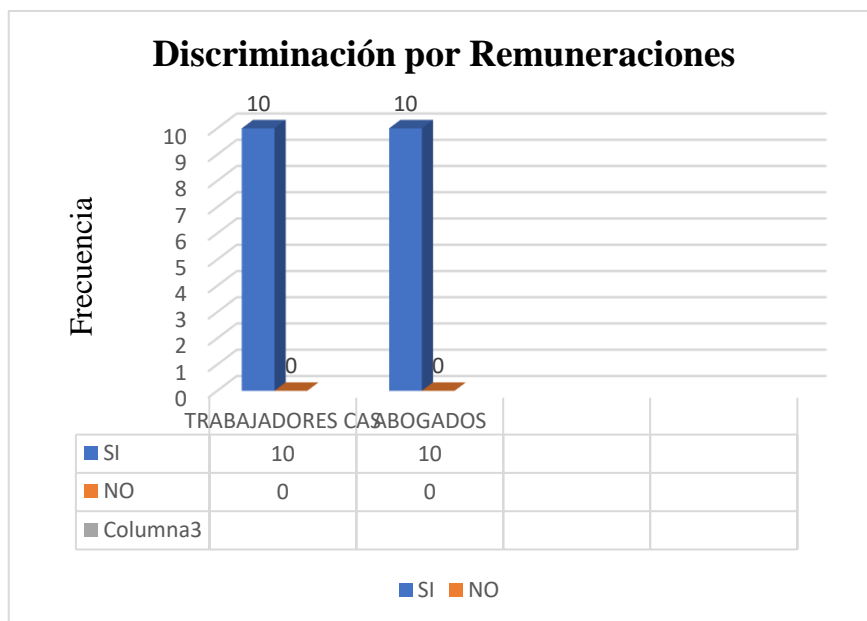
### **ANÁLISIS:**

El tema de las remuneraciones es otro problema discriminatorio que afrontan los trabajadores CAS, los que en la mayoría de casos son el sueldo mínimo vital, es decir S/ 1,025; en variados casos los trabajadores han renovado el contrato CAS fue renovado pero la remuneración no aumentó.

Sin embargo, los trabajadores nombrados gozan del triple o cuádruple de remuneración, generando un acto constante de discriminación en detrimento de los trabajadores CAS.

**Figura 2**

*Discriminación por Remuneraciones*



*Nota.* Elaboración propia

### **DISCRIMINACIÓN POR IGUAL TRABAJO IGUAL REMUNERACIONES**

¿Ud. considera que, la discriminación de trabajadores CAS se presenta por igual trabajo igual remuneraciones?

**Tabla 4**

*Discriminación por igual Trabajo igual Remuneraciones*

ALTERNATIVA	TRABAJADOR CAS	ABOGADOS	FRECUENCIA	%
SI	10	10	20	100
NO	00	00	00	00
<b>TOTAL</b>	10	10	20	100

*Nota.* Elaboración propia.

**INTERPRETACIÓN:**

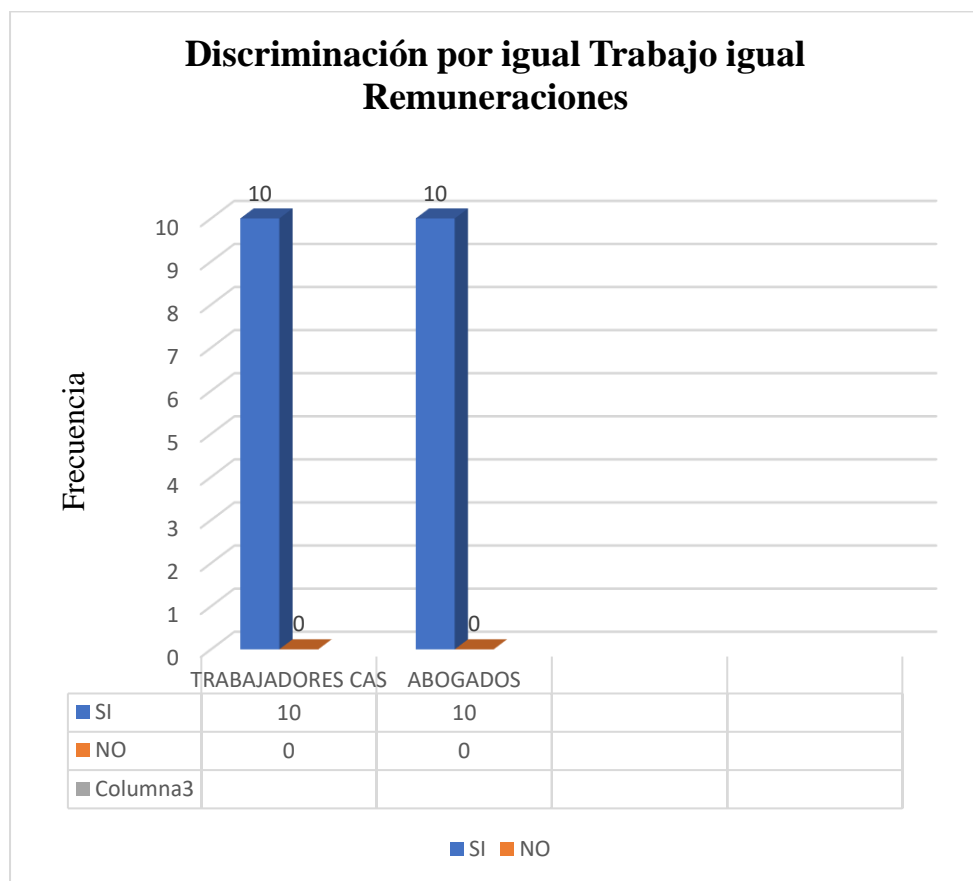
El 100% de los encuestados, tanto trabajadores CAS, como abogados consideran que, la discriminación de trabajadores CAS se presenta por igual trabajo igual remuneraciones.

**ANÁLISIS:**

Existe discriminación debido a que los trabajadores CAS perciben una remuneración inferior por el mismo trabajo desarrollado por los trabajadores nombrados. Esta circunstancia es a todas luces un acto laboral discriminatorio.

**Figura 3**

*Discriminación por igual Trabajo igual Remuneraciones*



*Nota.* Elaboración propia

## DISCRIMINACIÓN POR TEMA DE ESTABILIDAD LABORAL

¿Ud. Piensa que, la discriminación de trabajadores CAS se da por tema de estabilidad laboral?

**Tabla 5**

*Discriminación por Tema de Estabilidad Laboral*

ALTERNATIVA	TRABAJADOR CAS	ABOGADOS	FRECUENCIA	%
SI	10	10	20	100
NO	00	00	00	00
<b>TOTAL</b>	10	10	20	100

*Nota.* Elaboración propia.

### INTERPRETACIÓN:

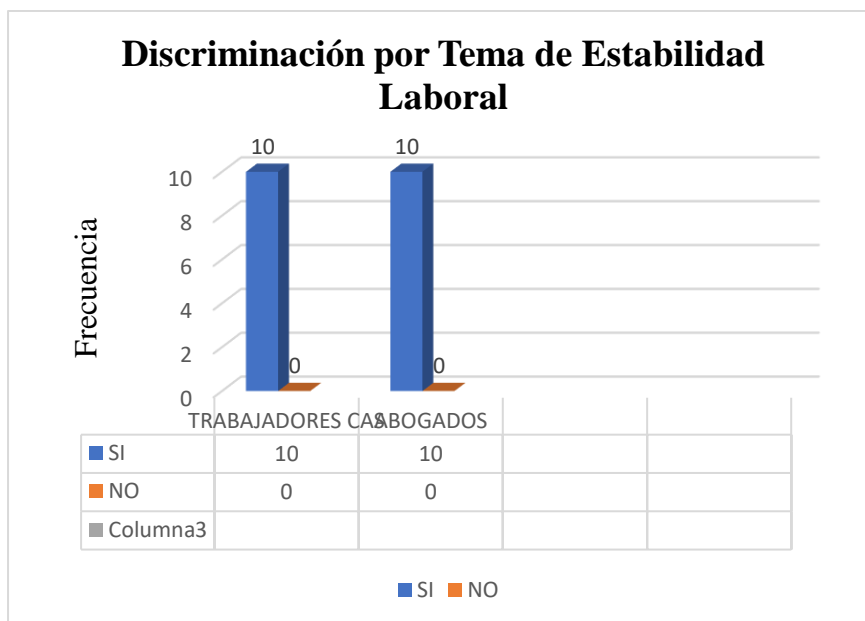
La totalidad de personas tanto abogados como trabajos por contrato administrativo de servicios encuestados consideran que, la discriminación de trabajadores CAS se da por tema de estabilidad laboral.

### ANÁLISIS:

Uno de los temas más trágicos en los contratos CAS, es el problema de la estabilidad, donde los trabajadores no la tienen y deben respetar los términos del contrato que se ha celebrado en cuanto al tiempo establecido en ellos, sin embargo, esta forma de contratación va en contra de la estabilidad que deben gozar los trabajadores.

**Figura 4**

*Discriminación por Tema de Estabilidad Laboral*



*Nota.* Elaboración propia

**4.1.2. Resultados de la variable dependiente.**

**VULNERACION DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD**

¿Ud. Piensa que, uno de los principios que se está vulnerando es el principio de igualdad?

**Tabla 6**

*Vulneración del Principio de Igualdad*

ALTERNATIVA	TRABAJADOR CAS	ABOGADOS	FRECUENCIA	%
SI	10	10	20	100
NO	00	00	00	00
<b>TOTAL</b>	10	10	20	100

*Nota.* Elaboración propia.

## INTERPRETACIÓN:

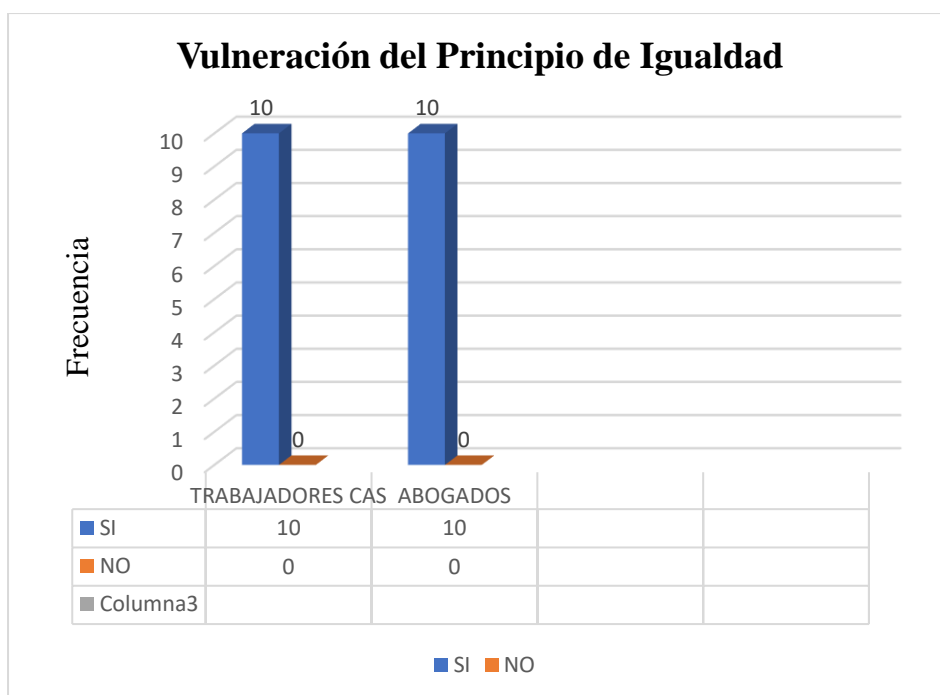
El 100% de los encuestados, tanto trabajadores CAS, como abogados consideran que, uno de los principios que se está vulnerando es el principio de igualdad.

## ANÁLISIS:

El contrato de CAS vulnera el principio constitucional igualdad, conforme se ha sustentado por los actos discriminatorios laborales donde se ha creado regímenes laborales diversos donde son tratados los trabajadores de forma diferente y muy discriminatoria.

**Figura 5**

*Vulneración del Principio de Igualdad*



*Nota.* Elaboración propia

**VULNERACION DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES SIN DISCRIMINACIÓN**

¿Ud. estima que, uno de los principios que se está vulnerando es el de igualdad de oportunidades sin discriminación?

**Tabla 7**

*Vulneración del principio de Igualdad de Oportunidades sin Discriminación*

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>TRABAJADOR CAS</b>	<b>ABOGADOS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	10	10	20	100
<b>NO</b>	00	00	00	00
<b>TOTAL</b>	10	10	20	100

*Nota.* Elaboración propia.

**INTERPRETACIÓN:**

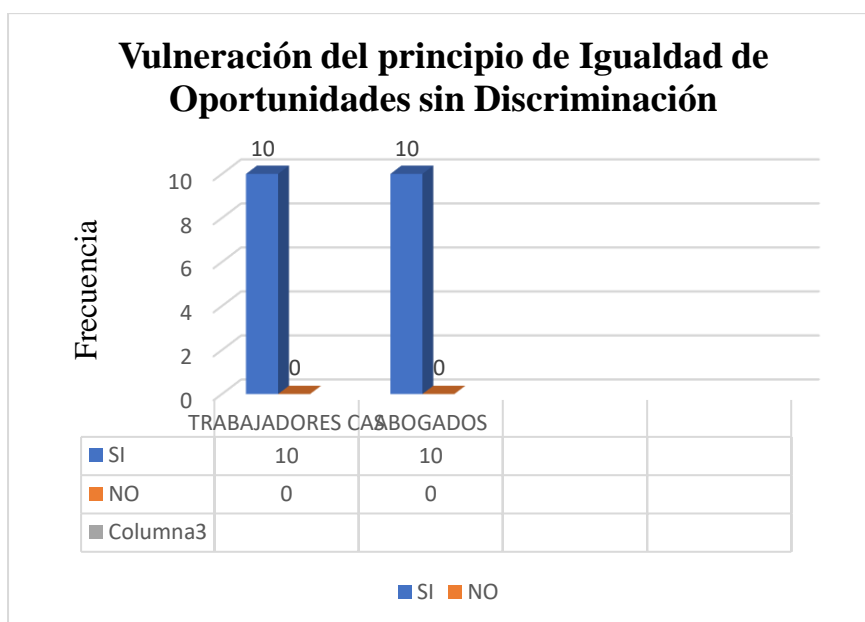
La totalidad de personas tanto abogados como trabajos por contrato administrativo de servicios encuestados consideran que, uno de los principios que se está vulnerando es el de igualdad de oportunidades sin discriminación.

**ANÁLISIS:**

Se debe entender que la igualdad es para toda forma de actividad humana, pero en lo referente a oportunidades es que todos tengamos las mismas posibilidades de lograr alcanzar como en este caso un trabajo digno y adecuadamente remunerado que alcance a cubrir todas las necesidades básicas por lo menos para la subsistencia de uno mismo o de su familia. Así también, un enfoque de equidad busca oportunidades justas para que el género, la raza o el origen étnico, el lugar de nacimiento, las relaciones familiares y otras características fuera del control de una persona no afecten su resultado.

Figura 6

Vulneración del principio de Igualdad de Oportunidades sin Discriminación



Nota. Elaboración propia

### VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE DIGNIDAD

¿Ud. considera que, uno de los principios que se está vulnerando es el principio de dignidad?

Tabla 8

Vulneración del Principio de Dignidad

ALTERNATIVA	TRABAJADOR CAS	ABOGADOS	FRECUENCIA	%
SI	10	10	20	100
NO	00	00	00	00
<b>TOTAL</b>	10	10	20	100

Nota. Elaboración propia.



## INTERPRETACIÓN:

El 100% de los encuestados, tanto trabajadores CAS, como abogados consideran que, uno de los principios que se está vulnerando es el principio de dignidad.

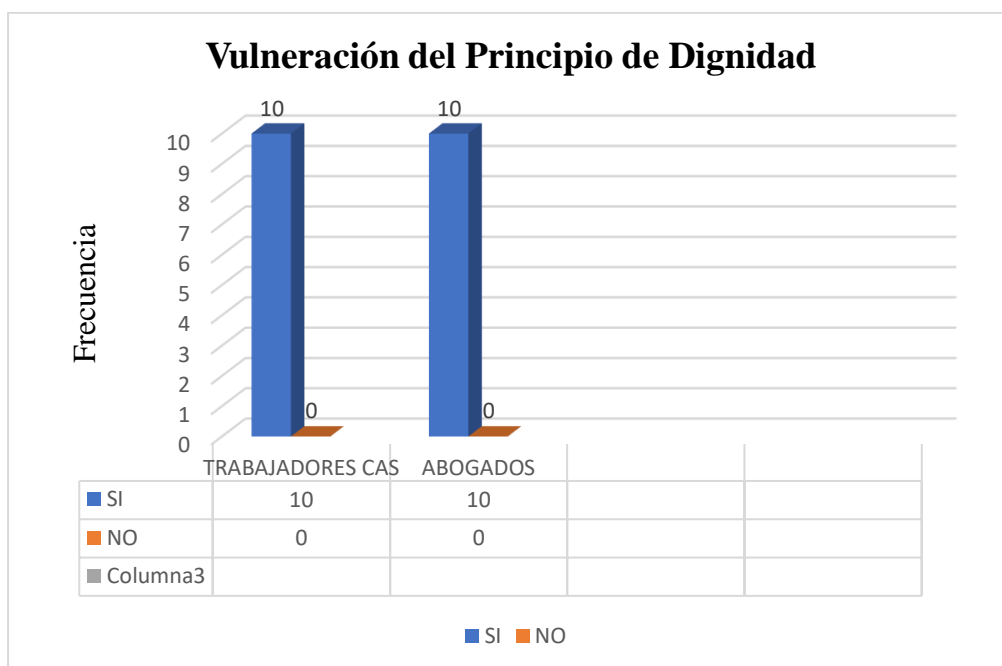
## ANÁLISIS:

Por lo tanto, la igualdad subyace al principio de protección, Por tanto, en todas las leyes laborales pero no solo eso es igualdad y respeto, otra grandeza valor o meta principio de los derechos humanos, Poner los derechos laborales en el centro del sistema de derechos fundamentales.

De hecho, todos los derechos humanos se basan en el valor de la igualdad y respeto mientras se busca la protección laboral, mantener la dignidad de los trabajadores.

### Figura 7

*Vulneración del Principio de Dignidad*



*Nota.* Elaboración propia

## VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD

¿Ud. estima que, uno de los principios que se está vulnerando es el principio de la primacía de la realidad?

**Tabla 9**

*Vulneración del Principio de la Primacía de la Realidad*

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>TRABAJADOR CAS</b>	<b>ABOGADOS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	10	10	20	100
<b>NO</b>	00	00	00	00
<b>TOTAL</b>	10	10	20	100

*Nota.* Elaboración propia.

#### **INTERPRETACIÓN:**

La totalidad de personas tanto abogados como trabajos por contrato administrativo de servicios encuestados consideran que, uno de los principios que se está vulnerando es el principio de la primacía de la realidad.

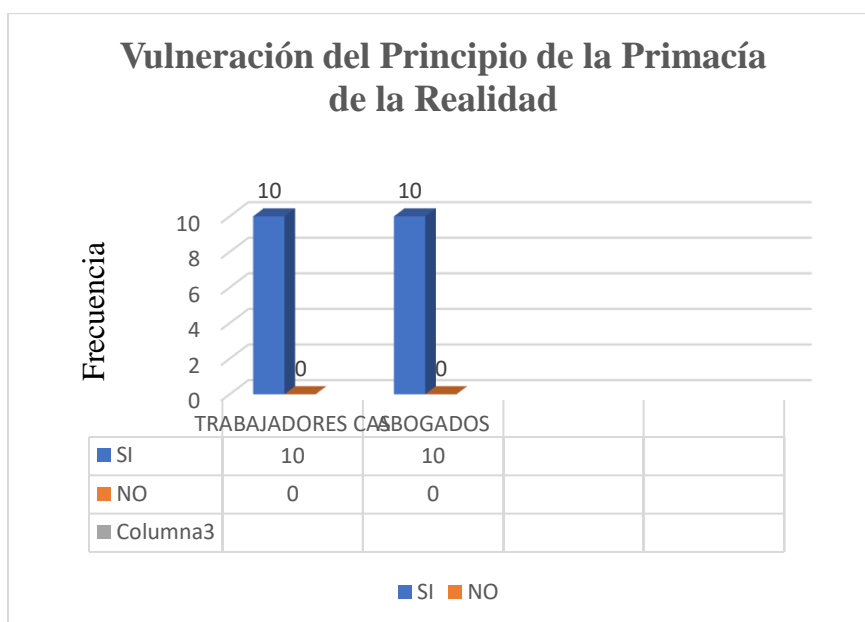
#### **ANÁLISIS:**

La cuestión es que las condiciones reales de trabajo en muchos casos no aparecen en los documentos, etc. lo que dijo no coincide con lo que realmente pasó.

El juez debe examinar los hechos directa y personalmente. Por ejemplo esta la jurisprudencia suele utilizar principios para descartar la existencia de contratos. Proporcionar un servicio civil que se corresponda con la realidad de las relaciones laborales. También se puede determinar Duración indefinida del enlace si su declaración temporal no coincide la naturaleza de las tareas realizadas. En la mayoría de los casos se concluyó que la verdad la forma en que los empleados brindan servicios difiere de un contrato u otro documento obvio.

**Figura 8**

*Vulneración del Principio de la Primacía de la Realidad*



*Nota.* Elaboración propia

**VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES**

¿Ud. Piensa que, uno de los principios que se está vulnerando es el principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales?

**Tabla 10**

*Vulneración del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales*

ALTERNATIVA	TRABAJADOR CAS	ABOGADOS	FRECUENCIA	%
SI	10	10	20	100
NO	00	00	00	00
<b>TOTAL</b>	10	10	20	100

*Nota.* Elaboración propia.

## INTERPRETACIÓN:

El 100% de los encuestados, tanto trabajadores CAS, como abogados consideran que, uno de los principios que se está vulnerando es el principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales.

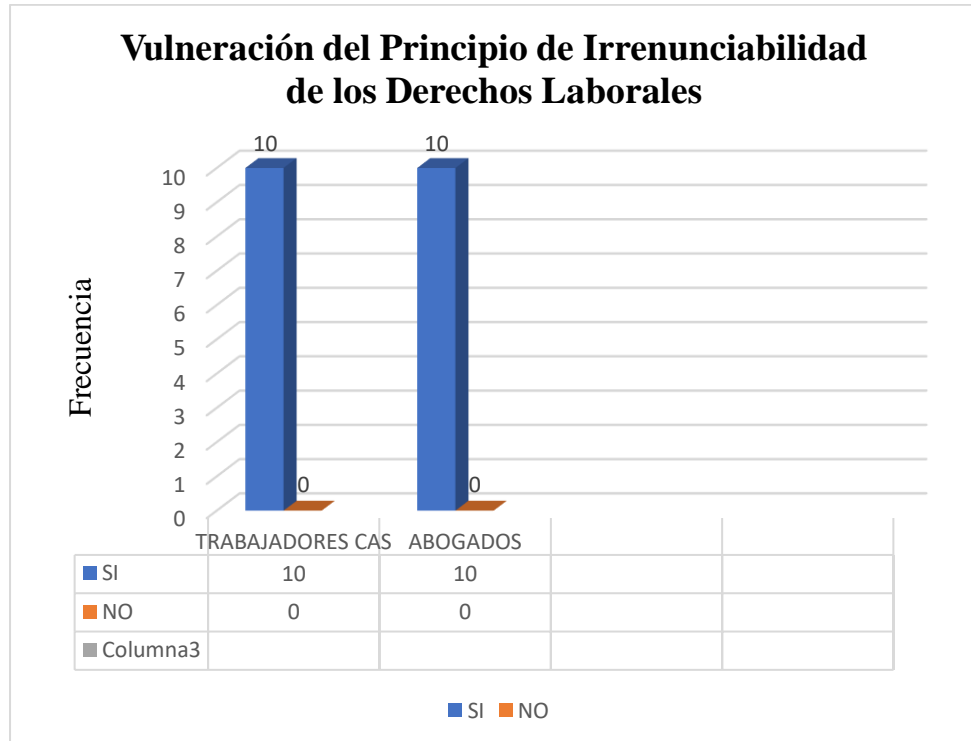
## ANÁLISIS:

Este principio rechaza las consecuencias jurídicas de cualquier actuación de los trabajadores, renunciando a los derechos laborales, limitando así la autonomía de su voluntad.

Este principio está consagrado en el artículo 26, parte 2, de la constitución política y se refiere a la potestad inalienable e inalienable del derecho laboral reconocida por la constitución política y las leyes del país.

### Figura 9

*Vulneración del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales*



*Nota.* Elaboración propia

## VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD

¿Ud. estima que, uno de los principios que se está vulnerando es el principio de continuidad?

**Tabla 11**

*Vulneración del Principio de Continuidad*

ALTERNATIVA	TRABAJADOR CAS	ABOGADOS	FRECUENCIA	%
SI	10	10	20	100
NO	00	00	00	00
<b>TOTAL</b>	10	10	20	100

*Nota.* Elaboración propia.

### INTERPRETACIÓN:

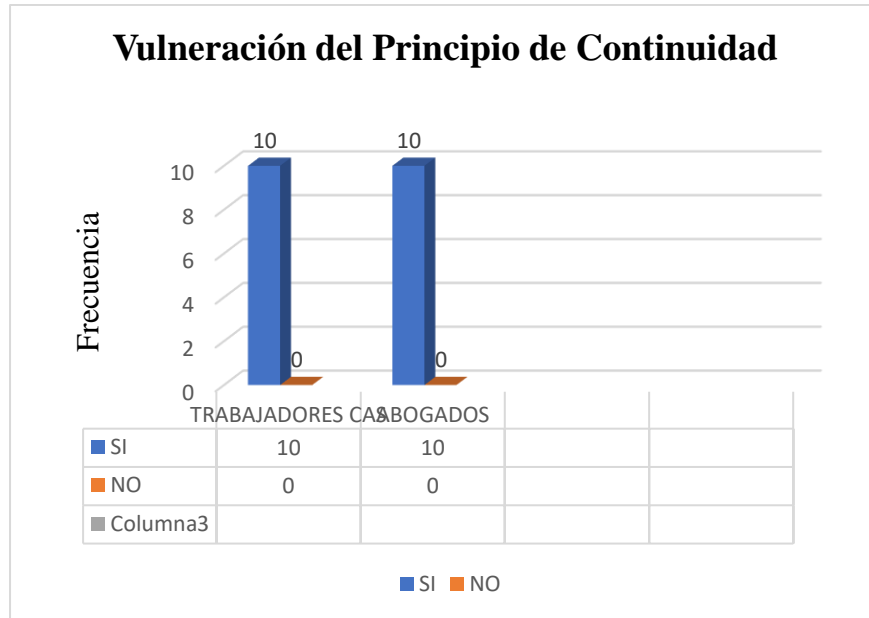
La totalidad de personas tanto abogados como trabajos por contrato administrativo de servicios encuestados consideran que, uno de los principios que se está vulnerando es el principio de continuidad.

### ANÁLISIS:

El principio de continuidad determina si el trabajador continúa trabajando más de la duración máxima legal del contrato de trabajo que obtiene protección, se opone al despido y no puede ser despedido salvo por las causas previstas por la ley significa que hay que preferir contratos de trabajo indefinidos identificado, específico, aplicable sólo al trabajo. La prestación (el objeto del contrato) tiene carácter temporal u ocasional.

**Figura 10**

*Vulneración del Principio de Continuidad*



*Nota.* Elaboración propia

#### **4.2. Contrastación de hipótesis.**

##### **Hipótesis general**

**H1.** Los aspectos discriminatorios en los trabajadores CAS afectan principios constitucionales en Municipalidad Distrital de Mariano Melgar Arequipa 2022.

**H0.** Los aspectos discriminatorios en los trabajadores CAS no afectan principios constitucionales en Municipalidad Distrital de Mariano Melgar Arequipa 2022.

##### **Hipótesis específicas.**

**H1.** Existen preceptos constitucionales vulnerados en los ex trabajadores CAS.

**H0.** No existen preceptos constitucionales vulnerados en los ex trabajadores CAS.

**H2.** Existe fallo del Tribunal Constitucional origina un estado laboral discriminatorio.

**H0.** No existe fallo del Tribunal Constitucional origina un estado laboral discriminatorio.

**H3.** Existen formas discriminatorias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar.

**H0.** No existen formas discriminatorias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar.

### 4.3. Discusión de resultados.

**Tabla 12**

*Discusión de resultados*

<b>Elementos de discusión de resultados</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Objetivos específico 1</b>	<b>Objetivo específico 2</b>	<b>Objetivo específico 3</b>
<b>Objetivo</b>	Determinar los aspectos discriminatorios en los trabajadores cas afectan principios constitucionales en municipalidad distrital de Mariano Melgar Arequipa 2022.	Precisar los preceptos constitucionales vulnerados en los ex trabajadores CAS.	.Analizar el fallo del Tribunal Constitucional origina un estado laboral discriminatorio.	Mostrar las formas discriminatorias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar.
<b>Descripción de resultados</b>	Tablas del 2 al 10	Bibliografía encontrada	Tabla 2 a 5	Tabla 6 a 11
<b>Interpretación de resultados</b>	Por el trabajo de campo encontramos que en la actualidad los trabajadores CAS vienen siendo discriminados en forma efectiva en la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar, ello debido a que se ha emitido una norma legal que crea un estado de indefensión y que no ha dado solución a	Se están vulnerando principios constitucionales labores en el régimen laboral CAS, dentro de ello podemos descubrir el principio laboral igualdad, realidad, continuidad, irrenunciabilidad de derechos laborales, de igualdad de oportunidades.	El Tribunal Constitucional (Tribunal Constitucional, 2021) La mayoría declaró parcialmente inconstitucional en sus artículos 1, 2, 3, 5 y las últimas disposiciones adicionales según (Diario Oficial El Peruano, 2022) No. 31131, que autoriza la legislación de integración de los empleados y los contratos de servicios administrativos (CAS)	Se ha verificado mediante el trabajo de campo que existen aspectos discriminatorios en la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar, como son en cuanto a los horarios de entrada y salida, remuneraciones, a igual remuneración por el trabajo, estabilidad laboral.



	la discriminación laboral de los trabajadores CAS.			
<b>Contrastación de resultados</b>	<p>Todos son iguales ante la ley y tienen el mismo derecho a la protección jurídica sin discriminación. Toda persona tiene derecho a igual protección contra cualquier discriminación contraria a esta Declaración y contra cualquier provocación de tal discriminación. (Declaración Universal, 1048)</p>	<p>Las normas que regulan los contratos de servicios administrativos son insuficientes para cumplir con estos principios y, a causa del contrato, violan principios del empleo público como la igualdad, el mérito y la capacidad. No se ha decidido si violan otros principios del empleo público. (Chambi, H, 2021).</p>	<p>Ley No. 31131 sacrifica la meritocracia, que el TC en su resolución 00025-2005-PI/TC entendió como el principio básico de acceso a los servicios públicos, porque los empleados del CAS pueden ser incluidos en el régimen de los actos normativos 276 o 728, estándares inferiores a los requisitos habituales de empleo estatal.. (Tribunal Constitucional, 2021) Sin embargo, crea una nueva norma laboral discriminatoria.</p>	<p>La discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto (Castro, J, 2001) alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.</p>
<b>Análisis reflexivo (Argumentación)</b>	<p>Los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar, en la actualidad sufren actos discriminatorios por razón de horarios, remuneraciones, estabilidad laboral, no pago justo por igual trabajo desempeñado.</p>	<p>A pesar que existen diversos preceptos constitucionales que amparan a los derechos de los trabajadores, sin embargo, en los contratos CAS no son respetados los principios constitucionales, pues, existe discriminación.</p>	<p>El Tribunal Constitucional al emitir su fallo, ha creado un nuevo régimen laboral, donde los trabajadores de origen CAS han alcanzado ser estables a tiempo indeterminado, sin embargo, no son iguales en condiciones laborales como los trabajadores de procedencia estable.</p>	<p>Las normas actuales no han menguado las formas de discriminación de los trabajadores CAS, como de los de procedencia CAS, pues, persisten los actos discriminatorios al respecto.</p>

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1. Conclusiones**

**PRIMERA:** Pese a que existen normas constitucionales que establecen principios en protección de los derechos de los trabajadores CAS, sin embargo esta modalidad de trabajo sigue presentando aspectos discriminatorios en los trabajadores CAS vulnerando principios constitucionales en la Municipalidad distrital de Mariano Melgar Arequipa 2022.

**SEGUNDA:** Los preceptos constitucionales vulnerados a los ex trabajadores CAS, son el derecho a la igualdad, igualdad de oportunidades sin discriminación; principio de dignidad; principio de la primacía de la realidad; el Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales; el principio de continuidad.

**TERCERA:** El fallo del Tribunal Constitucional origina un estado laboral discriminatorio, debido a que los trabajadores ex CAS siguen siendo discriminados laboralmente, en lo que respecta a horarios de entrada y salida, remuneración menor por el mismo trabajo de los trabajadores nombrados, vulnerando principios constitucionales laborales.

**CUARTA:** Las formas discriminatorias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar, son por horarios de ingreso y salida al centro del trabajo haciendo diferencias respecto de los nombrados, la remuneraciones son inferiores, la estabilidad laboral no está garantizada, se paga menos por igual trabajo.

## **5.2. Recomendaciones**

**PRIMERA:** Sería adecuado que rijan un régimen laboral que conjuncione todas las normas laborales, donde se apliquen los mismos derechos constitucionales laborales para todos los trabajadores a nivel nacional.

**SEGUNDA:** Es conveniente que todas las normas laborales, vigentes, deben estar orientadas a respetar principios constitucionales que protegen al trabajador.

**TERCERA:** Sería apropiado instar al gobierno central, que debe emitirse una nueva norma laboral que incluya a todos los regímenes laborales en un único ordenamiento jurídico laboral, donde se respete principios constitucionales y se elimine toda forma discriminatoria.

## BIBLIOGRAFÍA

- Arias Gonzales, J., & Covino Gallardo, M. (junio de 2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Recuperado el 6 de mayo de 2021, de <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Arteaga, G. (2022). *¿Qué es el análisis de datos? Métodos, técnicas y herramientas*. Recuperado el 5 de mayo de 2023, de <https://www.testsiteforme.com/tecnica-de-procesamiento-y-analisis-de-datos/>
- Bacacorzo, G. (1992). *Derecho Administrativo del Perú. Subjetivo - Adjetivo*. Lima - Perú: Cuzco. Recuperado el 11 de enero de 2023
- Bacilio A, O. D. (05 de noviembre de 2019). *Los principios del derecho del trabajo y su afectación por la aplicación del CAS*. Recuperado el 11 de diciembre de 2022, de Tesis para optar el título de abogado Universidad César Vallejo 2019-11-05: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38080>
- BDO Peru. (2020). *Guía sobre los principales Beneficios Sociales en el Perú*. Recuperado el 12 de mayo de 2023, de <https://www.bdo.com.pe/es-pe/publicaciones/business-services-outsourcing/2020/guia-sobre-los-principales-beneficios-sociales-en-el-peru>
- 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.%20155%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 C, 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*. Recuperado el 3 de diciembre de 2022, de Tesis para optar el grado académico de: doctora en derecho Universidad Nacional Federico Villare: <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3137/CESPEDES%20AMACHO%20MARIA%20MAGDALENA%20%20DOCTOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chanamé, J. M. (s/f). *Lo que debes saber sobre el régimen CAS*. Recuperado el 17 de enero de 2023, de Pasión por el derecho,: <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 17 de enero de 2023, de Contrato Administrativo de Servicios: <http://resultadolegal.com/contrato-cas/>

Decreto Legislativo 1057. (27 de junio de 2008). *Congreso de la República*. Recuperado el 15 de enero de 2023, de Decreto Legislativo 1057: <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.
- Ennes, P. (2022). *Metodología de Encuestas*. Recuperado el 3 de mayo de 2023, de Universidad Católica del Uruguay: <https://ucu.edu.uy/es/node/49671>
- Euroinnova. (2022). *Que es el cuestionario en una investigación*. Recuperado el 4 de mayo de 2023, de <https://www.euroinnova.pe/blog/que-es-el-cuestionario-en-una-investigacion>
- Figuroa M, S. (marzo de 2021). *Alcances de la Ley 31131*. Recuperado el 24 de enero de 2023, de <https://ideario.pe/alcances-de-la-ley-31131/>
- Grupo C H. (2023). *Tipos de compensaciones que puedes incorporar en tu empresa*. Recuperado el 12 de mayo de 2023, de <https://blog.grupocyh.com/blog/tipos-de-compensaciones#:~:text=Las%20compensaciones%20laborales%20es%20un,d e%20un%20clima%20laboral%20favorable>.
- Indeed. (2022). *Competencias laborales: definición y ejemplos*. Recuperado el 16 de mayo de 2023, de <https://www.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/competencias-laborales>

- INEI. (2023). *Glosario de terminos laborales*. Recuperado el 11 de mayo de 2023, de [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1397/glosario.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1397/glosario.pdf)
- Ley del Servicio Civil. (2021). *Autoridad nacional del servicio civil*. Recuperado el 14 de enero de 2023, 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/derechosociedad/article/view/21799>
- Manual virtual:contrato administrativo de servicios. (2022). *Manual virtual:contrato administrativo de servicios (CAS)*. Recuperado el 11 de enero de 2023, de <https://infopublic.bpapocorp.com/sistema-administrativo-de-gestion-de-recursos-humanos/contrato-administrativo-de-servicios-cas>
- Martin, & R. (2009). *El Régimen del contrato Administrativo de Servicios*. Recuperado el 14 de marzo de 2023, de nuevas soluciones para un viejo problema. Revista de Derecho Administrativo: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/13988>
- 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 M, M. M. (20 de diciembre de 2017). *Proceso de Desnaturalización de Contrato de Locación de Servicios, Desnaturalización de Contrato Administrativo de Servicios y Reposición*. Recuperado el 5 de diciembre de 2022, de Universidad

Católica de Santa María diciembre:  
<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.

Ministerio de trabajo y promocion del empleo. (2023). *Glosario*. Recuperado el 15 de mayo de 2023, de Índice y términos de interés del sector Trabajo.:  
<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/tema/glosario>

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.

Montenegro, J. (28 de enero de 2022). Recuperado el 7 de mayo de 2023, de  
<https://es.slideshare.net/juanmontenegro2000/jmo-2022-tipo-de-investigacin>

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, Ooonosis y Enfermedades de los Alimentos*. Francia.

Sabino, C. (1992). *El Proceso De investigación*., Caracas: Panapo.

Sáenz S, J. L. (2011). *Subcontratación y responsabilidad solidaria en pemex refinación*. . Recuperado el 1 de diciembre de 2022, de Tesis que para obtener el grado de: maestro en derecho con especialidad en derecho procesal laboral. Facultad de derecho maestría en derecho. Universidad Veracruzana:  
<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*. Recuperado el 1 de diciembre de 2022, de Para optar el Título



Profesional de Licenciado en Administración Facultad de administración escuela profesional de administración. Universidad Nacional de San Agustín:  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10557/ADsaalfa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Santana Rabell, L. (2021). *guías para elaborar fichas bibliográficas en la redacción de ensayos, monografías y tesis*. Recuperado el 7 de mayo de 2023, de [https://sociales.uprrp.edu/wp-content/uploads/sites/13/2016/04/guias\\_elaboracion\\_fichas.pdf](https://sociales.uprrp.edu/wp-content/uploads/sites/13/2016/04/guias_elaboracion_fichas.pdf)

Santos, D. (22 de marzo de 2023). *Recolección de datos: métodos, técnicas e instrumentos*. Recuperado el 5 de mayo de 2023, de <https://blog.hubspot.es/marketing/recoleccion-de-datos#:~:text=La%20recolecti%C3%B3n%20de%20datos%20es%20un%20m%C3%A9todo%20por%20el%20cual,resultados%20y%20anticipar%20futuras%20tendencias.>

SERVIR. (2016). *Autoridad Nacional Del Servicio Civil (Servir)*. Recuperado el 14 de enero de 2023, de Los regímenes laborales en el Perú. En: El servicio civil peruano antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma. Resumen Ejecutivo: <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/877371-el-servicio-civil-peruano-antecedentes-marco-normativo-actual-y-desafios-de-la-reforma>

SERVIR, Autoridad nacional de servicio civil. (2021). *Contratos Administrativos de Servicios (CAS)*. Recuperado el 21 de enero de 2023, 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 higiénico 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/>

Tribunal Constitucional. (2021). *Tribunal Constitucional. (30 de noviembre de 2021). TC declara inconstitucional ley de contrato administrativo de servicios (CAS)*. Recuperado el 12 de mayo de 2023, de <https://www.tc.gob.pe/institucional/notas-de-prensa/tc-declara-inconstitucional-ley-de>

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.

USMP. (2016). *Compendio sobre normas laborales*. Recuperado el 11 de mayo de 2023,  
de [https://www.administracion.usmp.edu.pe/bolsa-trabajo/wp-  
content/uploads/sites/31/2016/10/Compendio\\_Normas\\_Laborales\\_2016.pdf](https://www.administracion.usmp.edu.pe/bolsa-trabajo/wp-content/uploads/sites/31/2016/10/Compendio_Normas_Laborales_2016.pdf)

**Anexo 1. Matriz de consistencia.**

<b>INTERROGANTES</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>TÉCNICAS</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>	<b>ITEMS</b>
<p align="center"><b>GENERAL</b></p> <p>¿Cuáles son los aspectos discriminatorios en los trabajadores CAS afectan principios constitucionales en municipalidad distrital de Mariano Melgar Arequipa 2022?</p>	<p align="center"><b>GENERAL</b></p> <p>Determinar los aspectos discriminatorios en los trabajadores cas afectan principios constitucionales en municipalidad distrital de Mariano Melgar Arequipa 2022.</p>	<p>Los aspectos discriminatorios en los trabajadores CAS afectan principios constitucionales en Municipalidad Distrital de Mariano Melgar Arequipa 2022.</p>	<p align="center"><b>INDEPENDIENTE</b></p> <p>Discriminación de trabajadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Horarios.</li> <li>• Remuneraciones.</li> <li>• Por igual trabajo igual remuneraciones.</li> <li>• Estabilidad laboral.</li> </ul>	<p>Observación documental (libros, revistas, periódicos, artículos de internet y normas legales)</p> <p>Encuesta</p> <p>Entrevista</p>	<p>Fichas Bibliográficas</p> <p>Fichas Documentales</p> <p>Cuestionario de preguntas</p> <p>Guía de preguntas</p>	<p align="center"><b>SI</b></p> <p align="center"><b>NO</b></p>
<p align="center"><b>ESPECIFICOS</b></p> <p>a. ¿Cuáles son los principios constitucionales vulnerados en los ex trabajadores CAS?</p> <p>b. ¿Por qué la sentencia del Tribunal Constitucional crea un estatus laboral discriminatorio?</p> <p>c. ¿Cuáles son las formas</p>	<p align="center"><b>ESPECIFICOS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Precisar los principios constitucionales vulnerados en los ex trabajadores CAS.</li> <li>2. Analizar la sentencia del Tribunal Constitucional crea un estatus laboral discriminatorio.</li> <li>3. Mostrar las formas discriminatorias de los trabajadores de la Municipalidad</li> </ol>		<p align="center"><b>DEPENDIENTE</b></p> <p>Vulneración de principios constitucionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Principio de igualdad.</li> <li>• Igualdad de oportunidades sin discriminación</li> <li>• Principio de dignidad.</li> <li>• Principio de la primacía de la realidad.</li> <li>• El Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales.</li> </ul>	<p>Observación documental (libros, revistas, periódicos, artículos de internet y normas legales)</p> <p>Encuesta</p>	<p>Fichas Bibliográficas</p> <p>Fichas Documentales</p> <p>Cuestionario</p>	<p align="center"><b>SI</b></p> <p align="center"><b>NO</b></p>

discriminatorias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar?	Distrital de Mariano Melgar.			<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Principio de Continuidad</li> <li>•</li> </ul>			
---	------------------------------	--	--	--	--	--	--