



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**

**Escuela Profesional de Derecho**

**TESIS**

**RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA  
DE SERVICIOS (CAS) Y SU RELACIÓN CON EL DERECHO DE  
IGUALDAD Y DIGNIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AYACUCHO, 2018**

**PRESENTADO POR:**

**Bach. Celestino ROMÍN ROMERO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**AYACUCHO, PERÚ**

**2019**

## **Dedicatoria**

Con todo el amor y la gratitud del mundo, dedico este estudio a mis padres, por ser las personas que siempre procuran estar conmigo, en mis logros profesionales.

## **Agradecimientos**

A los operadores de justicia, que tuvieron la predisposición de colaborar con el desarrollo del trabajo de investigación, gracias a la cual se ha logrado acopiar la información necesaria para sistematizar los resultados.

A los asesores del trabajo de investigación, por el tiempo destinado a la orientación y seguimiento de cada uno de los procesos de investigación desarrollado para alcanzar los objetivos investigativos.

A las personas que directa o indirectamente han contribuido al desarrollo del trabajo de investigación, lo que ha permitido alcanzar las metas y los objetivos previstos en el estudio desarrollado.

## **Reconocimiento**

Al Dr. Alfredo García Huayta, por el apoyo incondicional recibido a lo largo del desarrollo de mi carrera profesional y por su responsabilidad y profesionalismo en la coordinación de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Alas Peruanas, filial Ayacucho. Mi más sentido reconocimiento.

## Índice

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Reconocimiento.....	iv
Índice.....	v
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
Introducción.....	ix

### CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.....	11
1.2. Delimitación de la investigación.....	12
1.2.1. Espacial.....	12
1.2.2. Social.....	13
1.2.3. Temporal.....	13
1.2.4. Conceptual.....	13
1.3. Formulación del problema de investigación.....	14
1.3.1. Problema general.....	14
1.3.2. Problemas específicos.....	14
1.4. Objetivos.....	14
1.4.1. Objetivo general.....	14
1.4.2. Objetivos específicos.....	15
1.5. Hipótesis y variables de investigación.....	15
1.5.1. Hipótesis general.....	15
1.5.2. Hipótesis secundarias.....	15
1.5.3. Variables (Definición conceptual.....	16

1.6. Metodología de la investigación .....	18
1.6.1. Tipo y nivel de investigación .....	18
1.6.2. Método y diseño de investigación .....	18
1.6.3. Población y muestra de la investigación .....	20
1.6.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	21
1.6.5. Justificación, importancia y limitaciones de la investigación .....	22

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio de investigación .....	24
2.2. Bases teóricas.....	28
2.2.1. La dignidad de la persona como Derecho Fundamental .....	28
2.2.2. El Derecho Laboral .....	34
2.2.3. Régimen Especial de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) .....	42
2.2.4. Estabilidad laboral.....	50
2.2.5. Derecho a la compensación por tiempo de servicios.....	53
2.2.6. Derecho a la protección frente al despido .....	53
2.3. Bases legales .....	55
2.4. Definición de términos básicos.....	55

## CAPÍTULO III:

3.1. Análisis de tablas y gráficos .....	60
3.1.1. A nivel descriptivo .....	60
3.1.2. Comprobación de hipótesis .....	67
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	75
CONCLUSIONES .....	78
FUENTES DE INFORMACIÓN .....	80
ANEXOS	

## Resumen

El problema identificado viene a ser la afectación sistemática al derecho de igualdad y dignidad que tienen todos los trabajadores, debido a la vulneración de sus derechos originados por las exigencias normativas que establece el Régimen Especial de Contratación Administrativa (CAS) en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho. El objetivo de la investigación considera analizar la relación entre el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y el derecho de igualdad y dignidad de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018. El enfoque de investigación utilizado ha sido el cuantitativo, mientras que el diseño que nos ha permitido establecer la relación entre las variables de estudio fue el descriptivo correlacional. La muestra consideró a 60 trabajadores que laboran en la Corte Superior de Justicia y que tienen formación jurídica. La técnica y los instrumentos de recojo de datos fueron la encuesta y el cuestionario. El estadígrafo utilizado para determinar el grado de asociación entre las variables ha sido el Chi Cuadrado ( $X^2$ ). Los resultados nos permiten observar que el 56.7% de trabajadores opinan que en el área de estudio no se cumple el derecho a la igualdad y dignidad de los trabajadores; y en lo que concierne a la opinión que merece la modalidad de contrato bajo el Régimen especial de contratación administrativa de servicios, el 56.7% sostiene que es inadecuado, demostrándose que el Régimen Especial de Contratación Administrativa (CAS) vulnera frecuentemente los derechos laborales de los profesionales, quienes se ven afectados sistemáticamente en el derecho de igualdad y dignidad que asiste a toda persona. Las conclusiones afirman que existe relación directa moderada entre las dos variables de estudio, afirmación que se corrobore con el valor de  $X^2=22,306$  mientras que al ser el  $p\_valor=0.00<\alpha(0.05)$  se ha asumido la hipótesis alterna y se ha rechazado la hipótesis nula.

Palabras claves:

Régimen Especial de Contratación Administrativa, Derecho a la igualdad y dignidad de las personas.

## **Abstract**

The identified problem comes to be the systematic affectation to the right of equality and dignity that all workers have, due to the violation of their rights originated by the normative requirements established by the Special Scheme of Administrative Contracting (CAS) in the Superior Court of Justice of Ayacucho. The objective of the investigation is to analyze the relationship between the Special Regime for the Administrative Contracting of Services (CAS) and the right to equality and dignity of the workers of the Superior Court of Justice of Ayacucho in 2018. The research approach used has was the quantitative, while the design that allowed us to establish the relationship between the study variables was the descriptive correlational. The sample considered 60 workers who work in the Superior Court of Justice and who have legal training. The technique and the data collection instruments were the survey and the questionnaire. The statistic used to determine the degree of association between the variables has been the Chi square ( $X^2$ ). The results allow us to observe that 56.7% of workers believe that the right to equality and dignity of workers is not fulfilled in the study area; and as regards the opinion that the modality of contract deserves under the special regime of administrative contracting of services, 56.7% maintain that it is inadequate, demonstrating that the Special Administrative Contracting Scheme (CAS) frequently violates the labor rights of workers. professionals, who are systematically affected in the right of equality and dignity that assists every person. The conclusions state that there is a moderate direct relationship between the two study variables, a statement that is corroborated with the value of  $X^2 = 22,306$ , while being the  $p\_value = 0.00 < \alpha (0.05)$ , the alternative hypothesis has been assumed and the null hypothesis.

### **Key words:**

Special Regime of Administrative Contracting, Right to equality and dignity of the people.

## Introducción

En el Perú aún subsisten diversos regímenes laborales en el sector público y privado, muchas de las cuales, no consideran principios y derechos laborales consagrados en la Constitución Política del Perú y en la legislación laboral vigente, atentando y vulnerando los derechos laborales de los trabajadores, perjudicándolos, económica, psicológica y moralmente.

El **tema del trabajo** consiste en evaluar la pertinencia de la vigencia y aplicación del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicio (CAS), en relación a la protección de los derechos laborales de los trabajadores principalmente en lo que corresponde a preservar el derecho a la igualdad y dignidad de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018.

El **estudio se desarrolla** debido a que existen serias observaciones a la vigencia del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicio (CAS), siendo paradójico que, en el área de estudio, que viene a ser la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, aun se permita la contratación de personal bajo esta modalidad, en la medida que este órgano jurisdiccional acoge en última instancia casos relacionados a vulneración de derechos por la aplicación de este régimen laboral.

El **trabajo se realiza porque** existe la necesidad de evaluar el nivel de afectación que padecen los trabajadores contratados bajo la modalidad del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicio (CAS), así como la necesidad de proporcionar información para que se analiza y evalúe si es adecuado y conveniente seguir manteniendo este tipo de modalidad de contratos en nuestro sistema laboral.

La **metodología empleada** en la realización del estudio considera los procedimientos establecidos en el diseño descriptivo correlaciona, razón por la cual se han acopiado información teórica, a partir del cual se han elaborado instrumentos de recolección de datos, cuya aplicación ha permitido sistematizar los resultados a través de técnicas estadísticas, logrando de esta manera comprobar las hipótesis planteadas.

***El método de investigación*** empleado en el desarrollo del trabajo de investigación corresponde al método deductivo, en la medida que se ha acopiado información teórica suficiente para contrastarla con la realidad, asegurando de esta manera el tránsito lógico investigativo de comparar la teoría con la realidad.

Las limitaciones encontradas en el desarrollo de la investigación estuvieron directamente relacionadas con el tiempo disponible para los procesos de asesoramiento, debido a que en la filial Ayacucho, no se dispone profesionales especializados en el área de investigación a tiempo completo, lo que en cierta medida ha dificultado la ejecución del trabajo de investigación, la misma que fue superado a través de las reuniones realizadas a nivel de la coordinación de la escuela profesional de Derecho.

El informe final de investigación ha sido elaborado teniendo en cuenta el esquema exigido por la Escuela Profesional de Derecho, por lo que considera la siguiente estructura:

#### Capítulo I: Planteamiento del problema

Contienen todo lo relacionado con la descripción de la realidad, la delimitación, los problemas, los objetivos y las hipótesis de investigación, así como la metodología empleada en el desarrollo de la investigación.

#### Capítulo II: Marco Teórico

Considere en su desarrollo los antecedentes de investigación, las bases legales y las bases teóricas, así como la definición de los términos básicos.

#### Capítulo III: Presentación, análisis e interpretación de resultados

En este capítulo se presenta el análisis de las tablas y los gráficos, así como la discusión de resultados y las conclusiones, culminando con las recomendaciones y las fuentes de información.

Finalmente se consignan los anexos que contienen la matriz de consistencia, los instrumentos y la validación de expertos.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

Existen muchas observaciones al contrato administrativo CAS porque según los analistas atenta contra los derechos laborales de los trabajadores, pese a que la Constitución Política del Perú y el derecho laboral vigente protege los derechos que les asiste a todo trabajador, lo que genera conflicto entre los trabajadores y los funcionarios responsables de dirigir una entidad pública o privada, sin embargo, nuestra legislación laboral obedece a criterios normados a nivel de convenios internacionales, en los que se procura asegurar el derecho fundamental de las personas, las mismas que al no cumplirse convenientemente genera conflictos en el ámbito judicial que incrementa la carga procesal.

El Contrato Administrativo de servicios (CAS) es considerada o denominada “labor excluida” ya que está omitida de manera injusta por mandato de la ley, pese a que es un servicio que convenientemente protege al Derecho Constitucional del trabajo, siendo así un beneficio con retribución que tiene una estrecha relación con el hecho laboral de las personas; este es un problema el cuál debe ser solucionado ya que afecta indiscutiblemente al ser humano por ser una actividad necesaria y natural para su sobrevivencia en el lugar dónde se encuentre, sin embargo no se toma la atención adecuada, pese a que es un tema no solo personal del hombre sino también de la sociedad, ya que el ser humano no es un medio sino la base de un buen desarrollo social, por ello merece ser tratado con

dignidad velando así por sus derechos, en este caso el tema laboral por ser un derecho necesario y natural.

Se ha realizado diferentes investigaciones al caso de esta premisa, con el interés de evidenciar que este estatuto en cuestión es institucional, ya que gracias al CAS diferentes principios básicos que favorecen al ser humano han sido olvidados, gracias a este sentido se ve notablemente que afecta a los derechos laborales, pese a esta observación el Tribunal Constitucional a publicado que sí existe una relación laboral en el CAS, cuyo análisis responde a un acto de discriminación, ya que dicha política ofrece menos beneficios y derechos laborales que otros sistemas de labor público a pesar de cumplir con similares funciones para sus empleadores, esta decisión trae consigo problemas internos y externos en la sociedad ya que favorece de manera injusta a sólo algunos beneficiarios y no a la masa poblacional que da desarrollo a la sociedad.

Esta conjetura de relación laboral que contiene cuyo acuerdo que pertenece a la parte administrativa de servicios el (CAS), por decisión del Tribunal Constitucional, tiene la finalidad de ser reconocido de manera superior como meta por tener el propósito de cumplir con las normas constitucionales, es convenientemente forzoso con acuerdos legales y laborales que esta idea responda con el cumplimiento del respeto y valor digno hacia el ser humano, para ello necesita garantizar y reconocer el actuar justo de los derechos laborales en condiciones buenas y adecuadas que beneficien notablemente en su totalidad al hombre.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

### **1.2.1. Espacial**

El área de estudio queda circunscrito al área de influencia de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho.

### **1.2.2. Social**

Los empleadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho conforma la población estudiada ya que está formada en base al derecho profesional, quienes a través de sus opiniones y la sistematización de los resultados que se realice en base a la información proporcionada, nos permitirán caracterizar y comprender jurídicamente la relación que existe entre el Régimen Especial de Contratación Administrativa y el Derecho de Igualdad y Dignidad de los Trabajadores del área de estudio.

### **1.2.3. Temporal**

El tiempo que demandó la realización del trabajo de investigación fueron de ocho meses cronológicos, que abarcó los meses de mayo a diciembre de 2018.

### **1.2.4. Conceptual**

Las fuentes de información que permitieron el acopio de información fueron de primera mano, vale decir lo constituyeron las opiniones vertidas de las unidades de estudio, a partir de la cual se sistematizaré el análisis e interpretación de los datos.

Se contó con el acopio de fuentes secundarias, tales como resoluciones judiciales resueltas en la Corte Superior de Justicia relacionadas a casos vinculados con las implicancias jurídicas de la vigencia del Régimen Especial de Contratación Administrativa.

Otra fuente esencial para la realización del trabajo de investigación viene a ser el acopio de información de tipo teórica, tales como doctrinas, jurisprudencias y la normatividad vigente, la misma que servirá para construir el marco teórico y nos permita sistematizar la discusión de los resultados, así como las conclusiones a las que se arribe en este estudio.

### 1.3. Formulación del problema de investigación

#### 1.3.1. Problema general

¿Cómo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) se relaciona con el derecho de igualdad y dignidad de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018?

#### 1.3.2. Problemas específicos

¿Cómo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) se relaciona con el **derecho a la estabilidad laboral** de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018?

¿Cómo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) se relaciona con el **derecho a la compensación por tiempo de servicios** de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018?

¿Cómo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) se relaciona con el derecho **protección frente al despido** de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018?

### 1.4. Objetivos

#### 1.4.1. Objetivo general

Analizar la relación entre el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y el derecho de igualdad y dignidad de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018.

#### 1.4.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y el **derecho a la estabilidad laboral** de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018.

Determinar la relación entre el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y el **derecho a la compensación por tiempo de servicios** de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018.

Determinar la relación entre el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y el derecho **protección frente al despido** de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018.

#### 1.5. Hipótesis y variables de investigación

##### 1.5.1. Hipótesis general

El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) se relaciona significativamente con el derecho de igualdad y dignidad de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018

##### 1.5.2. Hipótesis secundarias

El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) se relaciona significativamente con el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018.

El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) se relaciona significativamente con el derecho a la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018.

El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) se relaciona significativamente con el derecho protección frente al despido de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018.

### **1.5.3. Variables (Definición conceptual**

#### **Variable 1**

#### **Régimen Especial De Contratación Administrativa De Servicios (CAS)**

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) constituye un régimen laboral especial que formaliza un contrato de naturaleza temporal, susceptible de ser ampliado, vía renovación o prórroga, lo cual está sujeto a la decisión de la entidad y su disponibilidad presupuestal, que atiende las necesidades eventuales de trabajo

#### **Variable 2**

#### **Derecho de Igualdad y Dignidad de los trabajadores.**

Todo ser humano tiene el derecho y la posibilidad por ser natural desde su existencia mantener una vida digna en la cual no se permite discriminación o distinción alguna pese a sus diferencias de rasgo, clase social, identidad sexual, años de vida, creencias ontológicas, etc. De este modo el Estado tiene la obligación de asegurar a las personas que pertenecen a un contrato publico dentro del reconocimiento económico, reconocimiento de la prestación de servicios que ayude a su existencia así como el velar por que el trabajo sea digno y garantice la perdurabilidad de ello sin tener que sufrir un despido por autoridad.

### 1.5.3.1. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS)	El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) constituye un régimen laboral especial que formaliza un contrato de naturaleza temporal, susceptible de ser ampliado, vía renovación o prórroga, lo cual está sujeto a la decisión de la entidad y su disponibilidad presupuestal, que atiende las necesidades eventuales de trabajo (Becerra, 2014)	La variable será valorada a partir de la aplicación de un cuestionario que considera ítems para cada una de las dimensiones.	Naturaleza temporal	Mensual Bimestral Semestral	Nominal:  Pertinente Legal
			Prorroga	Desempeño Rendimiento Productividad	
			Disponibilidad presupuestal	Tesoro público Ingresos propios	
Derecho de igualdad y dignidad del trabajador	Es el Derecho de las personas a cualquier tipo de discriminación en el espacio laboral por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad, asegurando el respeto debido a todo ser humano y su derecho a vivir una vida digna, en condiciones mínimas de existencia que deben ser aseguradas por el Estado y por el orden económico y de poseer un trabajo decente o digno, garantizando el derecho a la estabilidad, compensación de servicios y protección frente al despido. (Castillo, 2014)	La variable será valorada a partir de la aplicación de un cuestionario de opinión que registre información sobre cada una de las dimensiones.	derecho a la estabilidad laboral	Permanencia del contrato Reconocimiento laboral Beneficios laborales	Nominal:  Se cumple No se cumple
			derecho a la compensación por tiempo de servicios	Beneficio social Cese laboral Riesgo laboral	
			protección frente al despido	Cumplimiento de las clausulas Productividad Eficacia	

## **1.6. Metodología de la investigación**

### **1.6.1. Tipo y nivel de investigación**

#### **a) Tipo de investigación**

El tipo de investigación según Bardales (2014) es la propiedad intrínseca del fenómeno motivo de investigación, es decir comprende la cualidad del fenómeno a estudiar.

Para el caso de nuestro estudio y en función a lo señalado por Carrasco (2012) el tipo de investigación asumido es el básico porque nuestro estudio no tiene propósitos aplicativos inmediatos, ya que se quiere obtener incrementar todo un conjunto de aprendizajes y estudios adquiridos y evaluados acerca del tema investigado.

#### **Nivel de investigación**

Para Carrasco (2012) es el alcance cognoscitivo que pretende abarcar el estudio desarrollado y necesariamente responde a las necesidades investigativas y a la realidad que se investiga.

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación y en base a los objetivos propuestos, el nivel de investigación es el relacional, que según (Supo, 2016) considera el estudio de dos o más variables tal y como suceden en la realidad sin el propósito de identificar relaciones causales.

### **1.6.2. Método y diseño de investigación**

#### **a) Método de investigación**

El método según Hernández (2014) es el conjunto de estrategias, procedimientos y actividades científicamente sistematizados que nos permiten alcanzar los objetivos de la investigación. En ese sentido para los propósitos de nuestra investigación se ha asumido

el **método deductivo-inductivo**, en la medida que a partir de la teoría existente se ha contrastado con la realidad, a partir del cual se han descrito, analizado e interpretado la relación que existe entre las variables de estudio.

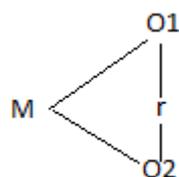
#### b) **Diseño de investigación**

Según Pino (2012) este tipo de estrategia ayuda al indagador ya que la utiliza para seguir un camino que le posibilite llegar a comprobar sus posibles respuestas, se considera como un plan en la cual el investigador actuará para lograr alcanzar los objetivos del problema y la investigación.

Los diseños de investigación según Hernández (2014) clasificación: Diseño experimental y no experimental, en la primera clasificación se respetan diversas categorías entre ellas tenemos; diseño pre experimental, experimentos puros y cuasi experimentales, se debe tener en cuenta que en el diseño no experimental se encuentran las categorías como los diseños transversales y longitudinal.

En este caso para nuestro estudio, según lo señalado por Pino (2012) el diseño que se está utilizando es **no experimental** del tipo **diseño transversal correlacional**, este diseño tiene el propósito de poder valorar y detallar relaciones entre dos o más variables en un momento determinado.

Estructura:



Donde:

M es la muestra

O1 es la medición a la variable 1

O2 es la medición a la variable 2

r es la dirección e intensidad de asociación entre las variables

### 1.6.3. Población y muestra de la investigación

#### a) Población

Para (Carrasco, 2012) la población es todo aquello que conforma la unión de seres humanos que desarrollan sistemas, hechos, planes, etc. Que pueden tener un fin o no, todo este proceso se desarrolla en un espacio determinado la cual permite el trabajo de investigación.

Para el caso de nuestro estudio la población ha sido distribuida de la siguiente manera:

Tabla 1

Población de estudio conformada por trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, 2018

Personal	Cantidad (fi)	Porcentaje (%)
Nombrado	45	54.2
Contratado (CAS)	38	45.8
Total	83	100.0

Nota: N=83; fuente: Cuadro de Asignación de Personal de la CSJA-2018

#### b) Muestra

La muestra según Pino (2012) es una porción o parte importante que representa la población estudiada, mantiene características primarias como las de ser objetivo y un fiel reflejo verídico de ella, de tal modo que los resultados u evidencias conseguidas en la

muestra puedan utilizarse de manera general en todos los elementos que constituyen la población.

Para el caso de nuestro estudio la muestra tiene la misma cantidad que la población, en razón de que por criterios estadísticos se exige que cuando la población no supera 100 unidades, debe considerarse estudiar a toda la población.

En relación a los ***criterios de inclusión*** debemos precisar que los que fueron considerados son todos los empleadores que ofrezcan cualquier tipo de prestación de servicios durante tres años seguidos.

Los ***criterios de exclusión*** alcanzan a los empleadores que no tienen estudios legales a pesar de mantenerse laborando en la empresa por más de los tres años sucesivos correspondientemente.

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

##### **a) Técnicas de recolección de datos**

Bardales (2014) menciona que para poder recoger notas o datos se requiere de diferentes técnicas o estrategias respetando pasos que el indagador planea para obtener un contenido importante para la investigación correspondiente, de este modo lograr el resultado que se desee por ello se ha valorado la encuesta para poder hacer uso de ella en las dos variables de estudio.

##### **Instrumentos de recolección de datos**

El instrumento según (Pino, 2012) es el medio físico en el que se registran los datos evidenciados en la técnica, y para el caso de nuestro estudio se ha elaborado el cuestionario con la intención de recoger información sobre las variables de estudio.

## **1.6.5. Justificación, importancia y limitaciones de la investigación**

### **a) Justificación**

#### **Teórica**

Para Gonzales (2014) la sumisión completa de los principios del trabajo hacia los diferentes laboradores viene una posesión inalienable que tiene toda persona por ser un derecho natural, la misma que garantiza estabilidad jurídica y socio emocional al trabajador, en esa medida el estudio pretende aportar con información sustancial que permita la ampliación el conjunto de los estudios obtenidos sobre las variables de estudio, de este modo logrando obtener hipótesis para poder elaborar los trabajos en el nivel explicativo.

#### **Práctica**

Según Fernández (2015) una cantidad considerable de peruanos se encuentran laborando bajo los parámetros jurídicos y laborales del Lineamiento básico sobre el (CAS), por ello son vulnerables ante diversas situaciones en las que se conculca sus derechos, por lo que creemos conveniente la realización de este estudio, porque en gran medida permitirá caracterizar desde distintas miradas el problema que nace por el uso de este mecanismo de trabajo, la cual beneficia a los distintos laboradores que se encuentran prestando sus servicios a través de este sistema de trabajo.

#### **Metodológica**

La forma de abordaje del presente estudio considera la dirección de estrategias y procedimientos que respondan al planteamiento

sobre la cantidad de datos del tema indagado, por lo que a decir de Hernández (2014) la utilidad de nuestro estudio radica en la posibilidad de que los instrumentos utilizados para medir las variables pueden ser utilizados en futuras investigaciones.

### **Legal**

Para Pineda (2014) las modalidades de trabajo en el sistema laboral peruano están reguladas por una cantidad considerable de leyes y normas elaboradas específicamente para formalizar y asegurar el respeto irrestricto de los derechos laborales de los trabajadores, por lo tanto, el cúmulo de estas normas constituyen la justificación legal del presente estudio, así como el Reglamento de Investigación de la Universidad Alas Peruanas, la misma que establece que los estudiantes pueden realizar estudios de investigación para obtener el título profesional.

### **b) Importancia**

Esta indagación es sumamente necesaria ya que brinda adquisición de conocimiento de este tema por ser muy sobresaliente y tener trascendencia ante el problema que surge a partir de la vigencia del lineamiento básico del (CAS), respecto al derecho de Igualdad y Dignidad de los trabajadores, la misma que contribuirá a mantener vigente el debate sobre su naturaleza inconstitucional.

### **c) Limitaciones**

No existen limitaciones sustanciales que impiden la realización del trabajo de investigación.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes del estudio de investigación**

A nivel internacional:

Rueda (2014) presentó un estudio a la Universidad de Medellín, Colombia, titulado: Sistemas laborales en la legislación colombiana y los derechos laborales. Estudio desarrollado bajo el enfoque cuantitativo de la investigación. El diseño utilizado para el proceso investigativo fue el descriptivo que tiene una relación lineal y de proporcionalidad. El modelo de investigación tiene a 38 capacitados en Derecho y técnica, la encuesta y el cuestionario son los instrumentos utilizados para la recolección de estudios. Los resultados afirman que, la existencia de distintas modalidades de trabajo trae consigo la inestabilidad jurídica en materia laboral en el sistema judicial colombiano, en la medida que muchas de esas normas se interpretan de acuerdo a las necesidades e intereses de los empleadores y en la mayoría de los casos perjudicando a los trabajadores.

Dámaso (2015) investigó un estudio sobre el Lineamiento de contrato laboral, por necesidad temporal y sus implicancias jurídicas en el sistema laboral mexicano. Esta investigación fue expuesta en la Universidad de Puebla, México. El tipo que tiene la investigación asumida es el básico en la medida en la cual se tiene en cuenta el objetivo principal de dicho estudio es brindar conocimientos que tengan trascendencia ante el problema como tema central. El diseño que se utilizó es un gráfico en la cual muestra relación entre las dos variables para evidenciar este diseño se realiza la prueba en 45 profesionales del Derecho que

se desarrollan en el tema jurídico laboral, quienes a través de entrevistas han logrado configurar la problemática abordada y han vertido las recomendaciones para mejorar o perfeccionar la norma. Se afirma que generalmente en algunos contratos de tipo coyuntural no cumple con los derechos laborales de los trabajadores las mismas que están amparada en la normatividad vigente y a través de pactos colectivos alcanzado a través de luchas sindicales, estos son los análisis que votan los resultados.

A nivel nacional:

Rueda (2011) publicó el trabajo de investigación nombrado: La inconstitucionalidad del Contrato Administrativo de Servicios – CAS en la Universidad San Martín de Porres de Lima, Perú, Estudio presentado con la finalidad de lograr el nivel de estudios como Doctora dentro del tema Jurídico Constitucional. El método utilizado en el estudio corresponde al enfoque mixto de la investigación, por tal razón se ha sistematizado información cuantitativa y cualitativa en el procesamiento de la información. Los resultados afirman que: La política laboral de los trabajadores que pertenecen al estado tiene que ser único y no diverso según a lo acordado con la disposición en el artículo 40 de la Constitución Política del Estado.

En el Estado existen trabajadores que están sujetos a una política o régimen laboral privada sometidos a la ley N° 728, la cuál incumple con lo acordado con la Constitución ya mencionada, a pesar de ello se debe saber que los beneficios y privilegios del actuar laboral puestos en acuerdo de dicha política son similares a los beneficios que gozan los trabajadores que desarrollan actividades en una empresa privada.

Se conoce que el Estado mantiene distintas políticas laborales que supuestamente beneficia a sus trabajadores, tales como el Decreto Legislativo N° 276 de la Carrera Administrativa, Sistema Nacional de Pensiones, y la política de CAS.

Sin embargo, se tiene entendido que las personas que están sometidos al (SNP) contrataciones no personales padecen el carecimiento de todos sus derechos y beneficios como trabajadores, siendo así un abuso de justicia y derecho natural de la persona que va contra lo acordado en lo laboral, gracias a estas actitudes se toma la decisión de presentar una denuncia judicial para que se cumplan con sus derechos y beneficios que por ley merecen, de este modo se vela por la defensa y apoyo ante los principios de laborador.

Tengamos en cuenta que las ideas y los lineamientos del CAS está reconocido por el Tribunal Constitucional por mantener una relación laboral así lo manifestó en su sentencia tras el análisis del presente trabajo, este tema dio motivo a la modificación del Decreto Legislativo 1057, mediante el D.S. 65-2011-PCM.

Palomino (2016) presentó a la Universidad Nacional de Trujillo el trabajo de investigación titulado: Resultados jurídicos y económicos que provienen del uso de la Política Especial CAS a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

El diseño de investigación contempló el uso del método deductivo y hermenéutico. La masa poblacional que se estudió es de 232 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, aquellos que estaban sometidos a las modalidades del Sistema Nacional de Pensiones en el año 2008 a diferencia de los empleados de la MPT del año 2009 que se encontraban sometidos a los contratos de (CAS) Contratación Administrativa de Servicios. Los resultados afirman que:

El uso de las políticas del CAS, dieron resultados jurídicos considerables a los empleados de la MPT, ya que se llegó a establecer una inspección de solo algunos derechos laborales a favor de los empleados, teniendo así resultados insatisfactorios para ellos.

Teniendo en cuenta el establecimiento parcial de algunos derechos laborales, durante el primer año del Decreto Legislativo N° 1027, se manifiesta el goce de derecho de ESSALUD, a una jornada justa de trabajo que son 48 horas y a la prestación personal de servicio que se desenvuelve dentro de la Administración Pública hacia los trabajadores de la Municipalidad.

Se tiene entendido que la MPT cambió su ámbito legal con la aplicación de las políticas del CAS, de esta manera teniendo un nuevo y especial régimen utilizando también otras políticas ya ejecutadas de trabajo. (Decreto

Legislativo N° 276, Decreto Legislativo 728 y Locación de Servicios – Código Civil).

Delgado (2014) desarrolló la investigación titulada: Análisis del CAS cuyo estudio es correlacional, la técnica para la recolección de datos es la encuesta a 78 unidades de estudio a quienes también se les realizó la entrevista y el instrumento como el cuestionario y la ficha de entrevista en el Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo durante el año 2014. Las conclusiones afirman que, en la mayoría de los casos, el Régimen Especial de Contratación de Servicios Administrativos ha perjudicado sustancialmente la condición económica y jurídica de los trabajadores, en la medida que ha servido como sustento legal para formalizar una cantidad considerable de despidos, así como la limitada participación y promoción de los trabajadores al interior de la institución.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. La dignidad de la persona como Derecho Fundamental**

Según Arce (2012) La dignidad es una característica esencial del ser humano, por ello no puede ser renunciable ya que es inherente a la naturaleza humana, siendo así reconocida y dándole lugar como primer plano ante todos los tratados a nivel internacional teniendo como tema a los derechos humanos, así pues la Constitución del año 93 fija un primer artículo mencionando “que el respeto que merece los seres humanos debe ser defendido por ser el principal sujeto existente de la sociedad y del Estado siendo así un fin para ella”, de este modo obteniendo un valor indiscutiblemente privilegiado según el Ordenamiento jurídico manifestándose ante los derechos humanos internacionalmente en su primer artículo “el hombre desde su existencia es un ser libre por naturaleza y no tiene diferenciación alguna con ningún otro por ello todos tienen el mismo derecho de velar por su dignidad por ser un tema de conciencia y razón de este modo se deben respetarse y ayudarse entre todos.

En las últimas décadas se ha notado visiblemente a la dignidad humana como un principio y sustento del Estado Constitucional, los filósofos y humanistas mantiene un papel muy importante en la historia ya que es gracias a ellos las distintas nociones y apreciaciones que se tiene de dignidad en estas últimas décadas, se tiene entendido también la opinión de otros autores que manifiestan que al igual que esta causa así como otras llegan e manera retrasada al cumplimiento de un derecho positivo que da privilegios al pilar de nuestra sociedad el hombre, los primeros que reconocen a la dignidad son otras áreas los filósofos y los humanistas.

Aristóteles (384-322) fue quién por primera vez dio una definición de persona como un ser primitivo que posee razón; gracias al cristianismo el término del ser humano como persona tuvo relevancia ya que en sus prédicas de su nuevo testamento menciona la importancia de este ser como un ser que tiene valor, merecedor de perdón y amor a pesar de su conducta, se cree que la persona es un ser semejante a Dios. Por todo ello que es considerado una persona se debe tener en cuenta a dignidad de ella, teniendo así antecedentes de la dignidad humana en la filosofía griega antigua compara al ser humano con un animal por presentar signos de instinto para actuar según su razón de diferentes formas y a pesar de ello velar por su dignidad. Platón señala que el ser humano afirma su existencia a través del valor de su dignidad en su libro "Georgias" (428-347 A.C.).

Según Becerra (2014) y Santo Tomas de Aquino (1225-74) se puede apreciar que en sus obras manifiestan que la dignidad es algo absoluto que de ahí parte las actitudes buenas y malas del hombre ya que es su esencia su razón de ser teniendo en cuenta también que aquella esencia que proviene de la divinidad de Dios, algunos autores reconocen a Emmanuel Kant como el promotor del concepto de la dignidad humana mientras que a Santo Tomás Aquino no lo consideran como el autor fuente de las nociones de la dignidad humana y derechos de personas, ante ello estos autores discrepan. Se entiende también que el pensamiento ontológico proviene de Santo Tomás de Aquino a pesar de que él no lo haya reconocido, tenemos

también a Kant que nos hace ver virtualidades, presentes en el pensamiento central de Santo Tomás de Aquino.

Arce (2012), Sigmund Freud (1856-1939) son autores que estudiaron la psiquiatra y psicoanálisis ellos han contribuido sus conocimientos para poder entender el concepto del ser humano como persona, pese a que el entendimiento de cada uno de ellos está en debate por mencionar que en el ser humano o en una persona existen instintos fuertes y externos que lo dominan como son el Dios Tánatos y Eros que manifiestan el placer y la muerte o destrucción, temas muy cuestionadas por tener ideas que mencionan sobre la calidad del hombre. Se tiene también a Giovanni Pico Della Mirandola perteneciente al siglo XV con su escrito que trata sobre el “Discurso sobre la dignidad del Hombre”, en la que señala que Dios ofrece al hombre la potestad de decidir de tener la divinidad de los ángeles o estar por debajo de los animales, de este modo establecer la dignidad humana al ser libre para poder decidir.

Tomas Hobbes (1588-1679) mantiene el concepto de hombre desde el hecho que tiene derechos de manera natural y la capacidad de realizar una vida social, creando un Estado que vele a todos sus integrantes y al Estado en sí, todo ello manifiesta en su famosa obra “Leviatán”, texto en la que se le considera como manual de la naturaleza humana y la organización de la sociedad.

John Locke (1632 – 1704), autor que fundó el empirismo y liberalismo, en donde se enfoca en los derechos del ser humano ante el mandato de Estado, fundamenta que el poder no lo tiene el Estado sino el pueblo la masa que crea a la sociedad, por ello el hombre debe tener una vida digna, ser libre, feliz y tener el derecho a la propiedad, son principios naturales y fundamentales que existieron mucho más antes que el Estado, por ello el Estado está sometido a los seres humanos para velar por sus derechos dándole respeto y protección, esta idea sorprendió a Norteamérica en la Revolución Americana principalmente a los colonos de Norteamérica en la llamada Revolución Americana, para ello García de Enterría fue quien

sobresalió con el tema de la conversión técnica en la teoría sobre el derechos del hombre por ser natural, aquellos que son parte fundamental del ser humano, no se difunde en el pacto social sino al contrario se protege y se le brinda confianza; concluye estableciendo el poder supremo sobre la comunidad respetando su libertad y sus propiedades, ante cualquier promotor de leyes.

Según Castillo (2014), Emmanuel Kant (1724-1804) profundizan el significado de dignidad mencionando que ningún hombre puede tratar sin respeto al otro, como si no tuviera algún valor al igual que un objeto que sirva para realizar alguna actividad, ya que el hombre es el fin y por ello tiene dignidad y desarrolla el ejercicio de su libertad, es por eso que desarrollan el principio de que “La humanidad misma es una dignidad” Peter Kemp es quien crea este principio además de lograr resumir y comprender el pensamiento de Kant sobre la dignidad del hombre con el siguiente enunciado “al hombre no se le puede reemplazar por el valor que le da a su dignidad”, se entiende que, el hombre es quien crea y modifica el medio ambiente en donde vive según sus necesidades y por ello el hombre debe siempre tener una vida digna.

A raíz de todas estas manifestaciones se tiene entendido que el hombre es digno por naturaleza como también intrínseco, por tanto, es un derecho desde su existencia y no algo que recién se le reconozca o se le brinde, el Estado es quien debe proteger y velar por el cumplimiento de este derecho poniéndolo como tema principal en su acción.

### **2.2.1.1. Concepto de dignidad humana**

Para la ciencia aún no se tiene un concepto claro, ni interpretaciones semánticas de dicha palabra o vocablos que deriven de alguna otra palabra sobre la “dignidad humana” a pesar de que es un término inherente al

hombre. Pero si se tiene en cuenta que, gracias al avance de la ciencia, la tecnología, la biología y la medicina, se manipula la creación del hombre desde antes de ser un ser humano ya sea a través de las fecundaciones in vitro, manipulación genética o las clonaciones dentro de este contexto se entiende que el hombre merece protección y tener una calidad de digno.

Para conocer más sobre este tema se ve la necesidad de acercarse a ciertos criterios ofrecidos por la parte ontológica histórica de la naturaleza humana o sino se acude a las manifestaciones biojurídicas de este modo poder tener algo de luz sobre este tema en cuestión.

En la actualidad nace la preocupación de cómo dar protección al hombre, en este caso una protección jurídica, ya no es solo el tema de buscar una respuesta al término dignidad o humanidad, por lo que se mencionan varias respuestas según a las vivencias diarias en la sociedad, como por ejemplo; al ser humano se le puede llamar persona autónoma, entes vivientes, especie humana, entre otros, pero ahora estos términos ya no es el punto de interés, es por ello que en el primer artículo en el segundo enunciado manifestado el 22 de noviembre del año 1969 la Convención Americana de los Derechos Humanos concluye que el término persona es todo ser humano”.

También se tiene la apreciación de filósofo alemán Jürgen Habermas donde precisa una comunidad de diálogo no tan pacífica por detallar que las plantas y animales también se les debe reconocer la dignidad como al ser humano no por ser algo que le pertenece desde su nacimiento o por el tema de cercanía a Dios sino al hecho de que tienen vida.

Se entiende que la elección de optar por la eutanasia es un acto de dignidad que se le brinda al ser humano ya que el hombre debe tener una calidad de vida y no terminar siendo un vegetal, sin embargo nace un debate y contraposiciones frente a este acto, en la parte ontológica se comprende que es Dios quien decide o tiene prescrito el destino del hombre por eso se debe aceptar el final que tenga, sin embargo en la parte jurídica se cree conveniente ofrecer moralidad por el mismo. Roberto Andorno, manifiesta

que, el hombre al rogar por su dignidad evidencia una preocupación por falta de respeto hacia su valor por su integridad como especie importante y principal del mundo.

La presente investigación mantiene una idea sobre la dignidad del hombre seguido de ser un principio y derecho teniendo como base a los derechos fundamentales quien protege y lo reconoce en el ordenamiento de la Constitución. Dicho contenido está incluido en la declaración de los derechos del ser humano en la Declaración Universal de los mismos Derechos del hombre quien tiene raíz en las Naciones Unidas promulgada el 10 de diciembre del 48, la cual manifiesta al ser humano su libertad, paz y la justicia de reconocer su dignidad a nivel mundial.

La base del reconocimiento de la dignidad intrínseca a cada uno de los miembros familiares y de todos sus derechos que los protege, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos que tiene vigencia desde el 23 de marzo de 1976, establece “todos los derechos que requiere el hombre como son la libertad, la justicia y la paz en el mundo manifestada en la Carta de las Naciones Unidas. El hombre debe disfrutar de sus derechos que brinda el estado como ciudadano y persona natural sin tener que pasar por la miseria gozando de sus beneficios económicos, sociales y culturales a todo ello se le llama cumplimiento de la dignidad humana.

A pesar de que la dignidad es un derecho natural del ser humano, su conceptualización y cumplimiento de ello se efectúa tiempo después de que se declaró todos los derechos fundamentales, gracias a las consecuencias que se obtuvo tras la segunda guerra mundial, como los crímenes de guerras, masacres, en otras atrocidades. Tras este suceso se da valor de reconocimiento para reivindicar a todos los seres humanos que sufrieron daños inigualables para que no vuelva a pasar.

Habermas expresa; que la dignidad del hombre es la base de dónde nacen todos los derechos fundamentales porque tiene de sustento el valor moral, ya que no es el único tema que se debe tratar en cuestión, con esta opinión se sintetiza que “La defensa de los derechos humanos se nutre de la

indignación de los humillados por la violación de su dignidad humana”; es decir los diferentes tipos de alteraciones a su principio que sufren las personas por la falta de cumplimiento de sus derechos ya sea por discriminación, malas condiciones de vida, marginación por diferentes clases sociales de muy bajo desarrollo, la diferencia de trato que reciben las mujeres y varones; de este modo a lo largo de la historia gracias a todas las experiencias de violaciones del principio de dignidad humana se explica lo que significa ser humillado y herido profundamente.

Angela Aparisi anota que el ser humano no es un objeto que sirve para hacer o lograr algo en este caso el avance de la sociedad, más bien todo lo contrario el hombre es aquel que mueve la sociedad y modifica su desarrollo ya que es el fin de ella y del Estado quien vela por sus principales derechos como el respeto y de su dignidad, es por eso que es un principio ético-jurídico que viene a plasmar una realidad humana.

Habermas especifica que “la dignidad del ser humano renueva la entrada tomando como base a nivel mundial e igualitario a la moral levándola al campo del derecho”.

Antonio Pelé concluye que “El ser humano tiene un valor desde su existencia por ello es natural; se interpreta que representa un valor ontológico por su significado sagrado. Es un valor que puede traer consecuencias en las actitudes internas subjetivas del ser humano, por ello las personas deben tratarse con respeto, como menciona Kart Larenz “la indemnidad viene a ser la protección de todo ser humano en toda su existencia como persona y en el mundo exterior visible para el desarrollo del hombre de manera íntegra tanto en su bienestar físico y económico.

## **El Derecho Laboral**

Al remontarnos en la antigüedad recordamos que el hombre dejó de ser un trabajador sometido, un esclavo sin libertades en condiciones mínimas para una estabilidad social. Ya en la actualidad nace el derecho laboral teniendo

de base o estructura el trabajo del hombre que presta de favor a otras personas.

Se debe tener en cuenta que el trabajo del hombre es una actividad indispensable que necesita para sobrevivir además que fortalece la socialización entre los demás seres humanos, en este caso como fue la unión en los primeros pobladores que habitaron el planeta, al principio estos seres humanos eran transitorios ya con el tiempo se vieron en la necesidad de formar los primeros asentamientos humanos fue de este modo que los pueblos nacieron.

El hombre comienza a realizar estas actividades de labor en la familia para satisfacer sus necesidades, de este modo las necesidades de la comunidad donde viven, repartiéndose así las tareas entre todos los integrantes del lugar, estos oficios se efectúan sin ninguna compensación; ya con el tiempo se recibe una contraprestación para sostenerse.

Se tiene el antecedente de qué al trabajo se le considera como un castigo según en la Biblia de los cristianos en su primer libro "Génesis" en dónde se menciona que el hombre y su pareja fueron expulsados del paraíso por su desobediencia hacia la tierra un lugar montuoso rústico dónde debía de trabajar, sacrificarse para mantenerse, no tanto como un derecho sino como una regla que debía de cumplir por su propia necesidad, es así que años mucho más tarde se desarrolla el derecho laboral.

El hombre velaba por su subsistencia es por ello que no se daba importancia por alguna compensación o devolución de favor entre quienes laboraban menos por el cumplimiento de leyes o normas que protegían su labor sino solo el interés por la satisfacción de cubrir sus necesidades y si el trabajo era grupal solía ser mucho mejor y más seguro.

Aún así pese a que no existían leyes conforme a lo laboral se hacía uso del trueque, actividad que ha ido evolucionando a lo largo de los años que viene a ser el intercambio de bienes satisfaciendo necesidades de este modo relacionando personas conforme al trabajo prestado.

El hecho de realizar la contraprestación deslinda el tema de esclavitud, ya que hace muchos años atrás este tema es ilegal por el sometimiento injusto de algunas personas contra otras exigiéndoles a cumplir con trabajos forzados sin libertad abusando de su poder o estabilidad, también se tiene en cuenta que el trabajo forzado se efectúa como penas impuestas a reos, a pesar de ello se ve algunas coincidencias que aún siguen siendo ejercidas en la historia de las civilizaciones; cómo también se puede apreciar en otras generaciones el trabajo que se realiza en libertad con remuneración respetando de manera justa los derechos fundamentales y la dignidad del hombre que toma conciencia de su derecho laboral recibiendo una contraprestación a cambio de su esfuerzo físico y/o intelectual en determinadas actividades.

En Roma antiguo no se cumplía con el derecho del trabajo laboral, ya que veían que esta actividad era propia de los animales como de los esclavos por ello no daban importancia para cumplir con este derecho, ya en la edad media o el feudalismo comienza a desaparecer la esclavitud gracias a la compensación por el trabajo ofrecido, esto sucede por que daban importancia a las extensiones de tierras y el poder predominante de la iglesia católica en Europa.

Pero anteriormente en la época feudal se seguía con el abuso injusto del trabajo del hombre, si bien es cierto tuvo que pasar por una serie de transformaciones para ser reconocida en este tema ayudó mucho el cristianismo liberando el trabajo como tortura o castigo que ordenaba el Rey, del señor Feudal, aquel trabajo que no recibía remuneración alguna en condiciones de sometimiento; gracias a la religión el trabajo deja de ser tratada como una acción innoble, teniendo así el valor de recibir una remuneración justa y legítima como un tema de dignidad y moral que prestigia al hombre, se comienza a dar valor al comercio, como la venta de joyas, edificaciones dentro de las ciudades de esta manera desarrollándose el consumismo y las actividades económicas.

Estas actividades económicas generaron un cambio monetario por ende modificaciones sociales y laborales. Lo que señala G. Lefranc, "hasta la revolución de 1789, existían siervos al servicio de los monasterios, ya en la Edad Media se fue orientando hacia fórmulas cooperativas, mediante la constitución de fruterías" es decir, las ocupaciones que tenían las personas fueron dando un círculo en sus labores; Prhoudon decía a este cambio la explotación productiva ya que era más beneficiosa al obtener mejores resultados, porque no era un trabajo aislado sino grupal generándose así un fenómeno necesario para el desarrollo de la sociedad.

Por otra parte, teníamos como personajes de peso a los compañeros oficiales, maestros, propietarios de talleres quienes luchaban en unión en contra de muestras injustas, el escenario en donde se montaba estos actos llamado asocianismo fue Europa, el cuál se tiene de ejemplo histórico a los actuales sindicatos.

En 1791 se excluye las asociaciones de trabajos, por motivo que creían que estas reuniones quitarían poder a la política por ser sindicatos de carácter delictual a este acto se le llama "Le Chatelier" el escenario de esta acción fue Francia; a inicios de la edad moderna va surgiendo el capitalismo, con la remuneración hacía el obrero , ya que era un elemento importante de producción y explotación, el grupo de proletarios urbanos disminuido, los campesinos dejaban el campo para trabajar en la ciudad aprendiendo nuevos oficios y recibir un pago por su trabajo.

Tras excluir las reuniones de las asociaciones laborales, surge un nuevo modo de explotación, trataba de que los pagos se realizan según a la oferta y la demanda, sin ningún beneficio de protección a los trabajadores, si eran mujeres o menores solo se les remuneraba la mitad a pesar de cumplir con el mismo trabajo que los varones, no se cumplía con los derechos, la aparición de ciudades modernas como las fábricas generaron diferencias sociales entre los obreros que recibían pago aquellos que vivían en los suburbios considerados solo como herramientas de trabajo y no como humanos sin ninguna muestra de dignidad.

En la edad contemporánea con la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII, nacieron las primeras concepciones sobre los derechos humanos, así el nacimiento Estado, en Europa se producen cambios por el tema católico y los comunistas, mencionando que los medios de producción deben ser de las personas quienes trabajan ya que son ellos que dan producción.

Nacen los primeros tratados legislativos de emergencia en ayuda a los obreros siendo así que el 2 de junio de 1796 se aprueba la primera ley que da beneficios a los trabajadores como disposiciones sanitarias la disminución de las horas de trabajo a 12 horas diarias con refrigerio incluido, fue una norma muy buena para esa época, pero lamentablemente no fue aplicada, quedando así el cambio y la preocupación que los legisladores ofrecían al trabajador.

En el año de 1833 se proclamó otra ley que, si fue puesta en acción, llamada Ley de Fábricas en 1851 se dictó otra ley en dónde se aseguraba el aprendizaje del infante en condiciones satisfactorias de acuerdo a su edad y a su fuerza.

La regulación de las condiciones de trabajo y protección de los infantes lo da la Ley Inglesa de 1802, mientras que en Alemania se avanza con la seguridad social y las condiciones , en Italia se vela por el trabajo de los menores y en España se crea el Instituto de las Reformas Sociales del año 1903, en Suiza 1901 se crea la Asociación Internacional para poder proteger de forma legal a los trabajadores, como una iniciativa hacia la lucha de la reivindicación y cumplimiento de los derechos del trabajador.

En Francia nace la inquietud por el tema social, quienes conformaban la gran mayoría de la población de trabajadores dentro del contexto de la economía capitalista, una de las inquietudes era la miseria extrema que se

vivía en ese momento además del desempleo, la falta de protección de los derechos del trabajador y la resistencia de esta clase en el siglo XIX.

Ya en el siglo XX hubo un resplandor hacia la protección del trabajo en los países vecinos sudamericanos como son Perú, Chile, Bolivia, Brasil, etc. Nacieron leyes que protegían a las mujeres y a los infantes trabajadores; también surge un derecho nuevo en el año 1940, principio el cuál vela por los derechos y la autonomía; Podetti, menciona que se recogieron las declaraciones de los derechos sociales de país en país, de la mano del régimen político y económico.

A lo largo de la historia el derecho laboral ha pasado por un proceso de transformación según al contexto histórico el cuál pasaba teniendo de soporte al apoyo jurídico de los derechos fundamentales, actualmente se escucha sobre el Derecho Constitucional Laboral teniendo bases científicas en los derechos fundamentales, teniendo así el objetivo de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales.

#### **2.2.1.2. Concepto y naturaleza jurídica**

El trabajo es un conjunto de tareas o labores que requiere el ejercicio de utilizar el esfuerzo físico o mental, proviene del latín “tripaliare” o “tripalium” que tiene por significado trampa de tortura, se entiende así el esfuerzo físico con sufrimiento; también es concebido como un instrumento que somete al hombre por ser de necesidad.

Para Danos (2014); según términos legales el trabajo es el esfuerzo humano físico o mental seguido de la producción y obtención de la riqueza; es toda labor que recibe remuneración monetaria por el esfuerzo; oficio de necesidad social o personal dentro de la moral.

Para Kart Marx el trabajo es una actividad humana que necesita de esfuerzo físico y mental de este modo obteniendo la transformación de la

materia en la naturaleza; es el proceso productivo que cultiva con tanto esfuerzo cada ser humano.

Pierre-Joseph Proudhon<sup>31</sup> (1809 -1865) conocido como filósofo político y revolucionario francés, tiene repercusión por las posiciones conceptuales acerca de la sociedad de su época, él menciona que el hombre se diferencia de la bestia gracias a su trabajo ya que es remunerado según al tipo de trabajo que realiza.

Según el análisis del neoclasicismo de la economía, al trabajo se le considera como parte de los factores principales de la producción; trabajo, tierra y capital, tiene la importancia de ser un elemento indispensable ya que proporciona riqueza y crecimiento económico.

Como se puede analizar existen diversas ideas sobre el trabajo ya que tiene todo un proceso histórico en la evolución del hombre y la sociedad, sin embargo, en este trabajo de investigación nos enfocamos al análisis conceptual del trabajo como un tema de prestación de servicio ya sea material o subjetivo que desarrolla el hombre a otros seres humanos a cambio de una remuneración en tanto se preste el servicio.

El Derecho del trabajo se manifiesta con la evolución de las relaciones de trabajo y el cumplimiento de sus normas por tener una disciplina jurídica. El Derecho laboral es parte de los derechos fundamentales; Rendón Vásquez menciona que “las normas que dirigen al ser humano están direccionadas al cambio de conducta del hombre ya que tiene relación entre todas ellas, el trabajo “es una necesidad obligatoria por ser necesaria y ejecutada por el hombre ese significado lo convierte en norma para él y no solo como derecho, ya que tiene una relación económica establecida por el intercambio de fuerza de trabajo siendo remunerada.

Montoya (2014) considera que el orden del Derecho laboral está constituido por dos temas diferentes: la parte normativa y la parte formada por el conjunto de marcos legales disciplinadas por aquellos reglamentos; es decir, tiene de base al conjunto de normas que definen al derecho, y lo

relaciona con las diferentes relaciones de trabajo entre las dos partes que también tiene derecho al trabajo y una vida jurídica.

Lo que señala Rendón (2015) es que el derecho laboral tiene una transacción con base legal entre el empleador y los empleados con protección; mas que ese enfoque son las relaciones sociales la cual tiene la finalidad de justificar su existencia cumpliendo las siguientes funciones:

Modelar la conducta del empleador en la empresa, fijar el costo por sus servicios por fuerza de trabajo rendimiento de este modo formalizar la fuerza de trabajo utilizada.

De estos desempeños valoramos la acción protectora hacia el trabajador, tratando de evitar los abusos y excesos velando porque se cumpla los pagos y se le considere como un valor humano mas no un medio de producción desarrollándose las relaciones laborales dentro del marco del respeto cumpliendo con los derechos fundamentales ya sea en el sector privado o público protegiendo así su dignidad humana con buenas condiciones de trabajo; se prueba así que el CAS da un sometimiento a la desigualdad en pagos y reconocimientos de los derechos laborales que atentan contra los derechos fundamentales de los empleados contratados bajo este lineamiento.

Para Cueva (2014) analiza que el derecho al trabajo es nuevo y social ya que vela por naturaleza a la dignidad el hombre ya que el es un todo y un fin; se debe saber de qué el derecho del trabajo tiene diferentes concepciones por la que trae consigo debates y controversias y en su ubicacion en los derechos fundamentales, por ser considerado un derecho colectivo o privado dentro del sistema y administración pública ya que involucra a muchos seres humanos. Considerado un “tertium genus” porque está entre el Derecho Público y Derecho Privado.

## **2.2.2. Régimen Especial de Contrato Administrativo de Servicio (CAS)**

### **2.2.2.1. Origen legal**

El CAS (Contrato administrativo de Servicios) tiene su origen tras la ley de Contrataciones del Estado Decreto Legislativo N° 1017, que cumple con los tratados de bienes y servicios que favorecen al Estado, con esta base se dictamina el Decreto Legislativo N° 1057, quien da nacimiento al CAS, que al analizar su régimen saltaba a la vista y comprensión que no tenía relación o sentido con el contrato de trabajo que abastece al Estado, estas normas se proclamaron a favor el Poder Ejecutivo para el ejercicio del Tratado Libre Comercio con Estados Unidos.

### **2.2.2.2. Ley de contrataciones del Estado**

En el año 2008 un 04 de junio se llega a certificar esta ley con Decreto Legislativo 1017, este reglamento está protegida por otra ley de N° 29157 en la que se debe establecer dentro de los 180 días bajo la responsabilidad del Poder Ejecutivo incluidas los diversos temas con relación al Acuerdo de Promoción Comercial del Perú y Estados Unidos, a quienes se les brindó apoyo para ser parte de la competencia económica siendo regulado para el cambio administrativo y del Estado.

Estas facultades legislativas que tiene el Poder Ejecutivo están orientadas para cumplir con la norma y así utilizar el TLC de Estados Unidos mejorando y realizando un cambio dentro del margen administrativo y del Estado siendo regulado legalmente, son factores que sin lugar a duda sobresaltan para respetar el sistema de nuestra Constitución.

Por ello en el primer artículo del Decreto Legislativo N° 1017 se fija disposiciones y lineamientos a velar por las Entidades del Sector Público, en los contratos de bienes y servicios para cumplir con las obligaciones y derechos.

Para Neves (2013) el objetivo que tenía esta norma es fijar otros lineamientos con la orientación de dar más peso al valor del dinero de los que contribuyen en los contratos que se trabajan en las empresas que pertenecen al ámbito público para que se cumpla a cabalidad con los precios y calidad mencionado en cuarto artículo que se encuentra remarcado en dicha norma; reglas que se deben de emitir ante todo proceso de contrato público, bajo lo moral, libre de participación, competencia, imparcialidad, con criterios técnicos en toda la vigencia tecnológica, enfoque ambiental, de esta manera también viendo por la promoción del desarrollo de las personas en el ámbito nacional con los estándares universalmente aceptados sobre la materia.

El artículo 3.3 de la norma, manifiesta la falta de cumplimiento en el contrato de los empleadores, servidores, funcionarios públicos que están relacionados con los lineamientos laborales de la actividad privada, es decir no se aplica en los contratos por los servicios de las personas naturales.

Al formar esta ley que regula los contratos y valores del Estado con finalidad de ser aplicada en los contratos de trabajo, actividades ofrecidas por terceros trabajo en la cual será remunerado por fondos públicos según el artículo 1° del Reglamento de la Ley, se puede tener el resultado que no es una norma que se enfoca en el contrato laboral de las personas ya que está bajo dependencia y subordinación, esta ley fue dictada con el enfoque en el Tratado de Libre Comercio con fines de mejorar la gestión pública de contrataciones, de ahí parte la existencia del CAS.

Las normas que se cumplen para este contrato estatal están basadas en el artículo 76 de la Constitución; estas normas fue utilizada por el Tribunal con sentencia N°020-2003- AI/TC quien nombro la demanda que se realizó por falta de constitucionalidad y capacidad tras no entender las normas de nuestro sistema a la ley 27635.

Para esta norma el Tribunal manifiesta que este tipo de contratos de estatales tiene un aspecto particular que lo diferencia de otros contratos por estar comprometido con recursos y finalidades públicas, por ello necesita un cumplimiento especial para obtener transparencia en las operaciones; la función principal de la norma es lograr mas eficiencia al adquirir bienes o servicios por el Estado de este modo evitar todo tipo de corrupción o el mal uso de los fondos públicos y así obtener mejores ofertas económicas y técnicas.

En conclusión, este sistema de contrato no tiene previsto o no esta enfocado en la contratación de labores con personas naturales que brinden sus servicios, así mismo no tiene relación con la finalidad de regular el contrato de administración pública de servicios respetando el decreto 1057 y el artículo 76 de nuestra Constitución Política.

### **2.2.2.3. Ley del Contrato Administrativo de Servicios**

El Poder Ejecutivo indica en el Decreto Legislativo 1057 que el CAS cumple con un régimen básico sobre contrataciones laborales en junio 27 del año 2008 quien es utilizada por instituciones autorizadas según la ley 29157, quien le brinda protección al TLC que tiene con Estados Unidos con el objetivo de brindar mayor seguridad y modernización al Estado cumpliendo con las normas básica del CAS, con el principio de mérito, teniendo la capacidad de igualdad de oportunidades y profesionalismo en la administración pública.

Según el Decreto Legislativo N° 1057 toda empresa que pertenezca al estado está alineada a las carreras administrativas de cualquier sector, ya sea el poder judicial, ejecutivo, ministerios, organismos públicos, gobiernos regionales, universidades nacionales, etc. Todas estas empresas se encuentran veladas para el cumplimiento de sus derechos y obligaciones para los trabajadores que presten sus servicios según manifiesta en el segundo artículo del Decreto 276.

Se debe saber que las entidades del Estado no se encuentran alineadas a la aplicación de este régimen

La ley especial que regula el CAS es una modalidad que ofrece el beneficio administrativo y privado del Estado; llevaba a través de un lineamiento, sin embargo, no está sujeta al régimen de la competencia del nivel administrativo ni a ninguna otra norma que cumple con las carreras administrativas especiales.

Todas estas actividades traen una nueva polémica sobre la base del contrato laboral hacia los trabajadores bajo una línea en donde se ofrece los servicios de la persona natural en el nivel público, creyendo que contribuiría para fortalecer a la institución y modernización del Estado, favoreciendo así al TLC.

#### **2.2.2.4. Naturaleza jurídica del Contrato Administrativo de Servicios**

Este contrato comienza con una modalidad de contrato administrativo que pertenece a la parte privada del Estado de este modo en el Reglamento del Decreto Legislativo en su primer artículo con Decreto Supremo N° 075-2008-PCM esta naturaleza está vinculada a la prestación de servicios de una persona natural que goza de los beneficios y que debe cumplir con las obligaciones según a la ley del decreto legislativo a pesar de no estar sujeto a la carrera administrativa ni otra carrera básica.

Tras este comienzo se vio la manera de adaptar este contrato sobre los servicios que brindan las personas, pero de una forma no autónoma, queriéndole excluir de los regímenes laborales ya que es un contrato que tiene dependencia.

No es un contrato que se basa en el cumplimiento de los derechos laborales si no de tener una relación laboral con sus trabajadores para la prestación de servicios y el poder evitarse sanciones judiciales por el tema económico y demandas contra el contrato al hacer mal uso del régimen N°728; ya que no está enfocado en el ámbito contractual administrativo con fin de cumplir

con lo que se menciona a plazo fijo y lo que deben recibir los trabajadores tras la prestación de sus servicios.

El 27 de julio del año 2011 el poder ejecutivo tuvo que cambiar la norma del Decreto Supremo N° 065-2011 de manera forzosa ya que la definición legal del contrato no respondía a lo previsto de este modo cambiando su naturaleza jurídica; por un lineamiento básico y especial en la que el contrato con nivel administrativo tiene relación con personas naturales que prestan sus servicios de manera disciplinada acatándose a las normas que están escritas en el contrato de este modo poder obtener los beneficios que por ley le es correspondido, todo este cambio es generado por el reconocimiento y análisis que manifestó en razón de la STC N° 00002-2010-AI/TC.

Por el análisis que se realizó se tiene en cuenta que este contrato no tiene nada que ver con el sistema de contrataciones y prestaciones que contiene el Estado, solo que jugo un papel en la que cumplen con las normas de un contrato laboral normal como la prestación de servicios por 48 horas de manera obligatoria y permanente a plazo fijo.

El Tribunal Constitucional puso en descubierto de manera pública la naturaleza jurídica del CAS por tener en propiedad un contrato de trabajo por lo que fue imposible negarse ante dicha comprensión; de este modo fue sentenciado inconstitucionalmente con el N° 00002-2010-AI, fijando así su interpretación en el primer artículo del Decreto Legislativo N° 1057 como un régimen básico u especial sobre el contrato laboral que pertenece al ámbito público.

Por ende, se sobre entiende que el CAS es un contrato formal en la que se debe cumplir reglas, plazos en la parte laboral de manera constante desde que ingresa a la convocatoria, concurso, selección y mención del ganador por ello es un régimen especial ya que todo ello debe estar escrito.

Finalmente se llega a la conclusión de que el CAS es un contrato formal con plazo fijo en la que no puede ser mencionado de manera verbal sino

escrita resaltando todo el cumplimiento anticipado de los pasos a cabalidad para el concurso e ingreso, se debe tener en cuenta que no es solo la inscripción y cumplir de manera formal lo que se pide si no el resultado obtenido con la acreditación de documentos públicos para que no sea factible el término del contrato laboral.

#### **2.2.2.5. Características del Contrato Administrativo de Servicios**

##### **Contratación**

Es el acuerdo legislativo entre dos personas en este caso empleado y empleador, para realizar una actividad específica a cambio de percibir un salario, buenas condiciones y beneficios para los dos. El requisito para el CAS para el ingreso a una empresa pública es tener el requerimiento de la entidad y tener presupuesto después de ello cumplir con el concurso público, todo esto está dictaminado en el Decreto Legislativo N° 1057.

##### **Admisión**

Este concurso esta visto por artículo tercero del D.S. N.º 075-2008-PCM en donde se tiene varias etapas desde la preparación tras el cumplimiento de los trámites solicitados y su aprobación de este modo se podrá ser parte de esta norma laboral y pasar por un concurso público, , la convocatoria con fecha programada de la publicación, luego los pasos de contratación, la metodología para evaluar, las formalidades que debe cumplir cada participante, la subordinación principal del contrato, lugar, plazo y el costo, para finalizar la selección objetiva, la inscripción del contrato.

##### **Duración del contrato**

Por ley el plazo del contrato no puede pasarse del 31 de diciembre es decir se debe cumplir con el año fiscal y luego renovar, este dictamen está estipulado en el artículo quinto del Reglamento, según la decisión y consideración de la entidad puede ser renovado el contrato en función a las necesidades existentes.

Sin embargo, la renovación tiene un límite con relación a la duración del contrato, exige que la renovación debe ser realizada antes de concluir con el tiempo programado, de este modo renovando de manera anterior.

Si no se realiza una renovación al terminar el contrato se sobre entiende la ampliación automática del tiempo de servicio en la entidad, pero siempre y cuando sea antes del término del contrato anterior existente.

Si el empleador piensa retirarse de la entidad debe realizar una carta o un escrito en dónde manifieste que ya no le renueve el contrato, esta acción debe ser de manera anticipada al término del contrato existente con un plazo de cinco días hábiles.

Según la norma la finalización del trabajo laboral en la entidad debe ser antes del periodo de termino del contrato, de manera unilateral es decir estar de acuerdo las dos partes, el trabajador tendrá que pagar una penalidad por el termino del contrato que es igual al pago de dos meses que no se le brindará al empleador a pesar de que falte más tiempo para cumplir con el plazo del contrato.

Normalmente los que se retiran del trabajo son licencias por salud, maternidad, etc.

### **Jornada Máxima Laboral**

El tiempo de labor que se debe de cumplir es de 48 horas de trabajo, sin excederse al máximo, no se da ninguna remuneración por horas extras, pero si se reconoce el descanso físico por el tiempo excedido del trabajo.

### **Descanso físico**

Se contempla el descanso de veinticuatro horas continuas por semana.

### **Vacaciones**

Los empleados deben de tener vacaciones de 15 días conforme a ley tras el cumplimiento de cada año fiscal; tiene el derecho al pago por sus

vacaciones en caso de que se retire se le paga por las vacaciones truncadas o ganadas durante el tiempo de prestación de servicios laborales.

### **Atención de salud**

Los empleados de la entidad deben gozar del derecho a estar asegurados en un centro de salud según la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, comprendiendo también a sus derechohabientes conforme a ley.

### **Afiliación al régimen de pensiones**

Los empleadores pueden afiliarse a algún lineamiento de pensiones conforme a ley de este modo elegir el sistema privado o nacional.

### **Lactancia y licencia por paternidad**

Hoy en día las féminas que son madres laboriosas tienen permisos para realizar la lactancia a diferencia de antes que no tenían este derecho, por ello hoy en día este beneficio está presente en uno de los artículos sobre lactancia materna en la cual se menciona que por derecho del infante debe ser lactado durante una hora diaria en el transcurso de las horas de trabajo siendo así previsto en la Ley de lactancia materna N° 27240, debe saberse que actualmente la licencia por maternidad fijada está inscrita en la Ley 29409.

### **Sindicalización**

Para salvar la normatividad de la institución se reconoce el derecho a la sindicalización y otras normas por ello que el Tribunal Constitucional dio la orden de que el Poder Ejecutivo cumpla con esta norma, siendo así que se reconoce esta norma en el artículo 11 al reglamento del derecho a formar sindicatos y participar en ellos.

## **Derecho de huelga**

Los trabajadores tienen el derecho de reclamar si algo no se cumple con lo acordado en este caso a través de la huelga que también está incorporado en el artículo 11.

## **Otras características**

El trabajador que esta inscrito con el CAS esta sujeto a cumplir con las obligaciones administrativas mencionadas en ella además de recibir todos los beneficios siempre y cuando se tenga en cuenta todos los puntos del contrato y no se falte a ninguna de ellas todo lo mencionado y escrito está estipulado en la ley N° 28175, la Ley Marco del Empleo Público N° 25815, el Código de Ética la Función Pública, Ley del Servicio Civil mencionado y publicado anteriormente en el primer artículo del Decreto Legislativo 1057.

## **Estabilidad laboral**

El empleador con el contrato del CAS puede renovar su contrato y así mantener una relación laboral por años, sin embargo no podrá obtener una permanencia laboral a plazo indeterminado.

Cuando el empleador tiene un compromiso con fecha indicada según el lineamiento 276, puede ser evaluado por ser un derecho a los tres años de cumplimiento para ser recibido en la trayectoria administrativa del sector público, sin caducidad de tiempo; según el 15avo artículo se menciona que el contrato con un trabajador que preste sus servicios de manera permanente no puede renovar su contrato pasado los tres años siguientes.

Al cumplir con el tiempo programado, el trabajador que cumplió a cabalidad su labor como manifiesta en el contrato puede ser parte de la competencia de administración pública tras un examen, si existe la posibilidad de una

vacancia para el postulante, de este modo se le reconocerá el periodo de trabajo y sus servicios para así adquirir sus beneficios.

El Decreto Supremo N° 005-90-PCM, en el artículo 40; se comprende que el empleado contratado se le incorpora a la Carrera Administrativa si se realiza el nombramiento en el primer grupo en dónde concursó, todo ello si existe una plaza disponible con evaluación, después del cumplir con el año laboral fiscal sin interrupciones.

Estas son normas que brindan y satisfacen la estabilidad laboral al trabajador, para que integre a la carrera pública con fines de relación laboral.

Según al contrato a plazo fijo del régimen 728, se puede laborar solo un día sin contrato de esta manera pierde su naturalidad y el trabajador plaza a plazo fijo indeterminado, ya que según el régimen el contrato se realiza a plazo indeterminado manteniendo el principio de continuidad.

Existen excepciones constituidas por contratación a plazo fijo, sin embargo, es formal de manera estricta, por ello si el trabajador no tiene contrato pasa a la incorporación de su prestación de servicio.

Al realizarse un proceso judicial se percibe que los trabajadores que brindaron sus servicios por años consecutivos no gozan de una estabilidad laboral.

El Tribunal Constitucional sustenta bajo reglamento que el trabajador que labore por más de nueve años y es expulsado de manera arbitraria sin pasar por la renovación de su contrato por cada periodo culminado le es innegable la demanda hacia la empresa ya que tampoco el laborador cumplió con lo manifestado en el contrato por lo que no se hará efecto la demanda solicitada por que el contrato contiene reglas especiales que deben ser acatadas principalmente por el laborador por ser de urgencia necesaria y velar por su bienestar económico en la sociedad para su buen desarrollo todo ello lo especifica en la STC N° 00002-2010-AI/TC mientras

que en el régimen 728 cuyas demandas sin son protegidas en la vía constitucional del amparo.

El trabajador que este con el contrato del CAS solo se le reconoce los beneficios sociales más no al amparo de sus servicios si es despedido de manera arbitraria, esto es lo que indica el Tribunal ya que al mantener dicho contrato se produce el derecho ya mencionado anteriormente sobre los beneficios sociales y no la reparación laboral, de este modo el trabajador queda en desvalimiento ante el retiro injusto de sus labores.

El caso de una trabajadora que ejercía en la Secretaria Nacional de Adopciones – Ministerio de la Mujer, perteneciente al STC N° 00604-2011-AA; se menciona que tenía un contrato dónde menciona la prestación de sus servicios, más tarde fue contratada administrativamente y luego despedida arbitrariamente tras este suceso hace curso de una demanda, el Tribunal no considera con fundamentos esta demanda ya que al analizar el caso se encuentra que la trabajadora mantenía una relación laboral con un plazo determinado , en dónde justo al término de su contrato fue retirada por lo qué no se evidencia despido por arbitrariedad este actuar tiene respaldo en el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, por lo que no se abusa de ningún derecho laboral de la trabajadora. Este caso afecta a varios trabajadores con el mismo contrato del CAS las cuales tienen un fondo discriminatorio.

El Tribunal ha admitido que existe un fraude a la ley con los regímenes legales que están en el 276 y el 728 en el sector público; con esta manifestación se discrepa en uno y en el otro caso en donde no se puede admitir una evidencia de discriminación más aun teniendo la obligación de cumplir a cabalidad con los derechos fundamentales laborales, para evitar esta situación no se debió permitir un retroceso ante la protección de los derechos laborales como el de la estabilidad laboral, aún así no se puede comparar o establecer un fraude que avanza contra la ley.

### **2.2.3. Derecho a la compensación por tiempo de servicios**

En el artículo del Decreto Legislativo N° 650 se entiende por el seguro de desempleo que debería percibir el empleador por los años de servicio inclusive a su familia tras el termino de su trabajo, sin embargo, se debe saber que no existe dicho derecho ante la naturaleza jurídica.

### **2.2.4. Derecho a la protección frente al empleador expulsado**

Según la Ley N° 24041, es un reglamento en la que establece e indica en forma impositiva; que en el artículo número uno, todos los trabajadores que pertenecen al sector público de manera constante por más de un año sin retirarse de sus labores no pueden retirados o cesados de su trabajo sin anticipación esto está establecido en el decreto 276 es decir, a pesar de que el empleador mantenga un contrato con el sector público sin pertenecer a una carrera pública tiene a su favor leyes que lo protegen y le brinda amparo como un tema de dignidad, siendo así que tras cumplir a cabalidad con su trabajo durante un año y sin interrupciones no puede ser retirado o expulsado por un tema de arbitrariedad sin tener pruebas realmente justificadas y evidenciadas que den como resultado al cese o despido del empleador.

Esta norma es beneficiada para el personal indiscriminado del régimen 728 y 276 y no para los empleadores que tienen en el CAS, en dónde si está permitido el despido sin justificaciones esto mencionado en el Decreto Legislativo 1057; es decir el empleador no goza del derecho de protección por ser retirado unilateralmente de la relación laboral a pesar de que esta acción va en contravención a la norma constitucional del artículo 27

El empleador con el contrato del CAS no goza de estas leyes que lo favorecen contra el despido injusto de su labor, se sabe por lógica y por ley que el trabajador debe ser despedido por tener pruebas justificadas de su incumplimiento laboral según el artículo 13.1.f; además que debería primero ser notificado con un anticipo de 5 días para su descargo, a pesar

de este conocimiento no se cumple con lo establecido y solo se retira al trabajador sin objeción alguna.

Luis Castillo Córdova señala que lo que manifiesta la norma tiene doble contenido o significancia, es decir se entiende por el derecho de acceso y el derecho de permanencia, de este modo asegurando el empleo de quienes la ejercen; así pues que para hacer valer el derecho del trabajo se debe tomar en cuenta ley constitucional en la Cuarta Disposición Final y Transitoria, donde expresan normas relativas a los derechos y libertades que son reconocidas por la Constitución y está relacionada con la Declaración Universal de los Derechos Humanos teniendo acuerdos ratificados por el Perú, como derechos económicos, sociales y culturales que mantiene la estabilidad de los empleadores sin un despido injustificado con derecho a una indemnización o readmisión en el empleo.

En el caso de la ley de materia de análisis, comete la falta de cumplir al derecho de protección y estabilidad laboral ante el despido arbitrario, esta violación a su derecho está penado por dos meses de remuneración a no ser de que el plazo del contrato sea mayor según el artículo 13.2 y 13.3 del Reglamento del CAS, sin embargo esta penalidad no es indemnizatoria, ya que es un pago de las remuneraciones que el empleador deja de percibir ante la interrupción del contrato, es decir recibirá el pago total de todas las remuneraciones por sus servicios hasta la fecha que se fija en el contrato; a diferencia del trabajador del CAS que tiene solo el pago de dos remuneraciones sin cumplir con el plazo de su contrato.

Si se tiene el caso de que se cumplió el plazo del contrato al momento de ser despedido el empleador del CAS no recibe ninguna remuneración; es por eso que este contrato no beneficia con ninguna protección al derecho laboral del personal por prestar sus servicios ni por la permanencia del mismo.

Tenemos a Castillo Córdova con su investigación sobre el derecho fundamental y a Jorge Toyama con sus libro sobre los derechos laborales, en la que los dos manifiestan sobre el derecho indispensable que tiene todo

trabajador, procedemos de estas dos teorías para hacer el siguiente descargo la cual es, que el Tribunal Constitucional vela por el trabajador cuando es despedido de manera arbitraria ya que es un tema importante a tratar y que a lo largo de estos últimos años se ha evidenciado de tal manera que está siendo tema de debate, sin embargo se debe tener en cuenta que el Tribunal Constitucional lo protege si en su contrato pertenece al mandato 728 cuya ley está establecida a cada país para proteger al laborador del despido arbitrario o la expulsión desconsiderada.

### **Bases legales**

Decreto Legislativo 1057-Ley de contratación administrativa de servicios CAS.

La Ley 29849 establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 (Contratación de Servicios – CAS) y otorga derechos laborales.

Régimen del Decreto Legislativo 276.

Régimen del Decreto Legislativo 728.

El Decreto Ley 11377, Estatuto y Escalafón del Servicio Civil.

La Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.

La Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público.

## **2.3. Definición de términos básicos**

### **Actividad Económica**

Son actividades cuyo proceso es de generar producto o servicio, al generarlo se crea valor por ello se obtiene una renta adquiriendo de este modo una relevancia fiscal. Los impuestos se basan en una capacidad económica dentro de nuestro sistema impositivo; si tengo bienes y servicios consumo debo de tener una capacidad económica. Estas acciones que genera ofertas de bienes y servicios pueden ser legal como no también aquellos quienes se dedican al robo, fraude o a la mendicidad abierta.

### **Afiliación Sindical**

Es el ingreso o inscripción de los trabajadores de una empresa a un sindicato que vela por mantener las buenas condiciones de trabajo en dicha empresa.

### **Asalariado**

Dentro del capitalista en la cuál nos desarrollamos la mayoría de los empleadores que ejercen en una entidad pública so asalariados es decir cobran un sueldo correspondiente a su contrato inicial con dicha empresa; el precio de este sueldo depende de la demanda y oferta que pasa el centro de trabajo, sin embargo, el Estado vela por el trabajador para que reciba su sueldo establecido por ley; se tiene a los asalariados constantes o regulares que son los que tiene permanencia en la empresa basándose en un contrato mucho más formal y seguro.

### **Ausente Temporal sin Vínculo Laboral**

Son las personas que no realizaron sus actividades laborales en la semana de prueba, por ello no recibe ningún sueldo, siendo así que buscan otro empleo en otras entidades a esa acción se le nombra estar desempleado, pero si no están buscando ningún empleo se les nombra como inactivos.

### **Contrato Colectivo de Trabajo**

Es el convenio grupal de todos los trabajos de una entidad pública, este tipo de acuerdo cumple con los beneficios de salario, jornadas laborales, descansos, vacaciones, condiciones de trabajo, etc. Es decir, es el tratado de varios sindicatos con el objetivo establecer las condiciones laborales para todas las demás entidades según el Artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo.

### **Empleados Asalariados**

Son los individuos que reciben una remuneración tras su prestación de servicios; la entrega del sueldo es de manera regular, para ser efectivo este pago con base a las normas internacionales se debe cumplir con la siguiente clasificación; a los empleados que cumplen de manera efectiva su labor contando desde el día que empezaron hasta el día que se realiza su entrevista; empleados ausentes, aquellos que no están trabajando, sin embargo mantienen un vínculo formal con el empleo ya sea por goce de recibir un sueldo o de reintegrarse a sus actividades específicas con fecha acordada.

### **Contrato Administrativo de Servicios**

El CAS es un modo de contrato de la Administración Pública que tiene relación con otra empresa del Estado con una persona natural que ingresa a ofrecer sus labores de manera subordinada.

### **Contrato de Trabajo o Contrato individual de trabajo**

Viene a ser el documento con base a ley que elabora una empresa, mencionando beneficio tanto para ella y el empleador; es decir es un convenio o tratado que se establece entre dos o más partes respetando sus derechos y obligaciones de ambas teniendo a cambio una remuneración. Existen varios tipos de contratos de trabajo como se muestran a continuación.

### **Incentivos laborales**

El incentivo es el estímulo que tiene una persona para desarrollar una actividad con mejor desempeño; en este caso el incentivo laboral es el beneficio económico o simbólico que se le ofrece al empleador para que se desenvuelva con mejor ímpetu y éxito en su labor diaria y específica, de este modo se incrementa la producción y el mejor rendimiento para la empresa.

### **Empleo**

El empleo es el trabajo u ocupación que desarrollan las personas en un lugar y manteniendo un cargo específico; a través la cual reciben un salario correspondiente, este término empleo, tiene origen francés “employer” derivando del verbo “emplear” dando el significado de “acción y efecto de emplear”. Según el Sistema de Cuentas Nacionales definen al empleo, a todas las personas que realizan una actividad por cuenta propia dedicada a una labor específica productiva del mismo Sistema de Cuentas Nacionales con el soporte de una unidad institucional residente.

### **Funcionario**

Es la persona que cumple el papel profesional y con ordenamiento según la ley en un trabajo o manteniendo cargos del más alto nivel en una entidad pública o del Estado; son elegidos por selección o confianza para desarrollarse en un “cargo político” o de “oficio”, pueden ser asesores, presidentes o secretarios; esto se manifiesta en el cuarto artículo decreto N° 005-90-PCM.

### **Planilla**

Es la serie de personas que ingresan a trabajar a una empresa o aquellos que se mantienen en ella en este caso a los pensionistas, en dónde se encuentran estipulados todos los haberes y descuentos.

### **Servidor público**

El servidor público viene a ser la persona que brinda labores o servicios que tengan utilidad social; en este caso a la Administración Pública tras un contrato legal sujeto a una remuneración permanente en periodos sustentables en el tercer artículo N° 005-90-PCM que por ley se manifiesta en el legislativo N°276.

### CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

#### 3.1. Análisis de tablas y gráficos

##### 3.1.1. A nivel descriptivo

*Tabla 1: Resultados sobre el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho 2018*

Categorías	Frecuencia (fi)	Porcentaje (f%)
Inadecuado	34	56.7
Pertinente	18	30.0
Efectivo	8	13.3
Total	60	100.0

Nota: Cuestionario de información; n=60

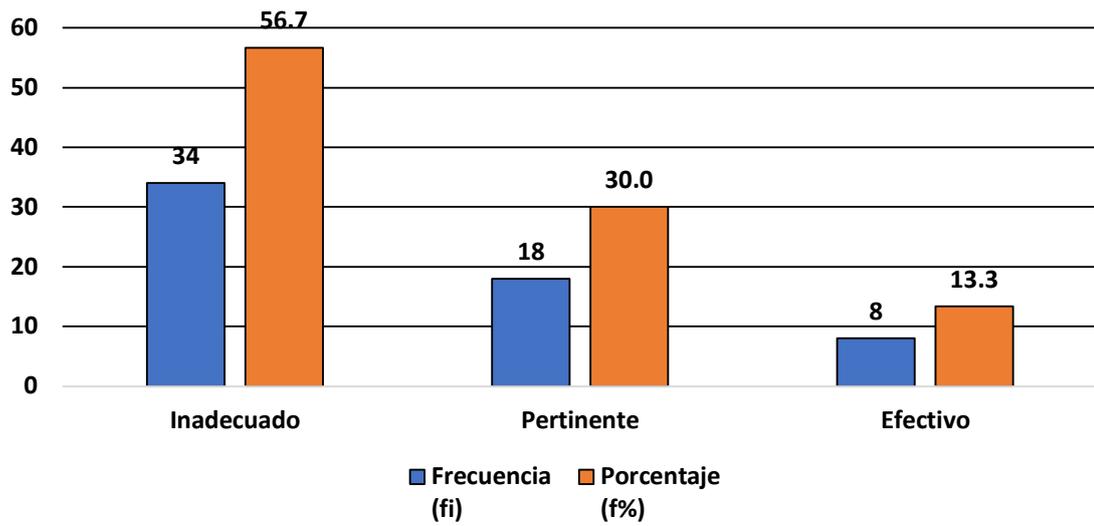


Figura 1: Resultados sobre el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho 2018

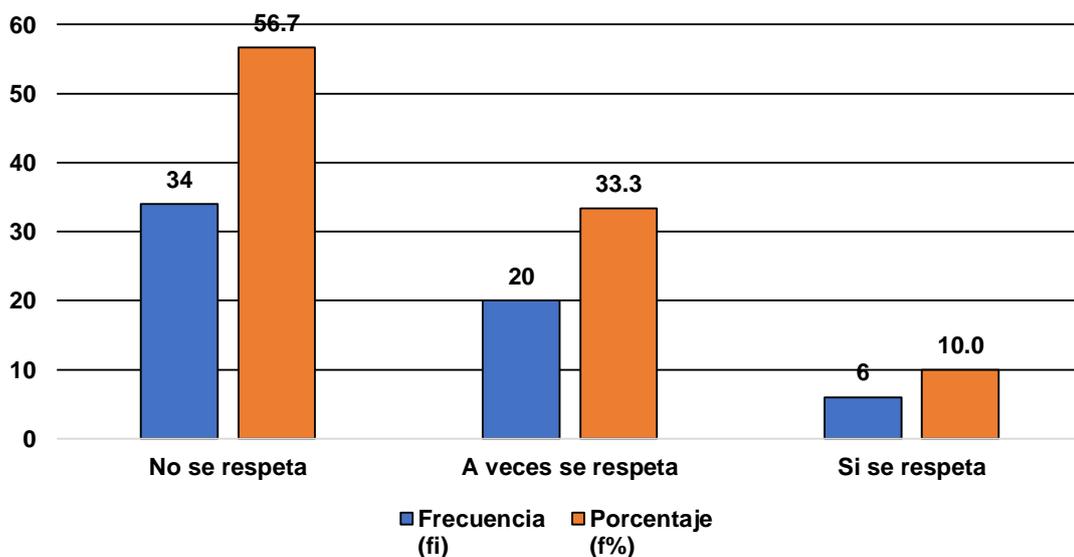
La figura 1 registra la siguiente información:

Del 100% de trabajadores, el 56.7% opina que el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicio (CAS) resulta ser inadecuado; mientras que el 30.0% sostiene que esta modalidad de contrato es pertinente y el 13.3% afirma que es efectivo.

*Tabla 2: Resultados sobre el respeto al derecho de igualdad y dignidad de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018*

Categorías	Frecuencia (fi)	Porcentaje (f%)
No se respeta	34	56.7
A veces se respeta	20	33.3
Si se respeta	6	10.0
Total	60	100.0

Nota: Cuestionario de información; n=60



*Figura 2: Resultados sobre el respeto al derecho de igualdad y dignidad de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018*

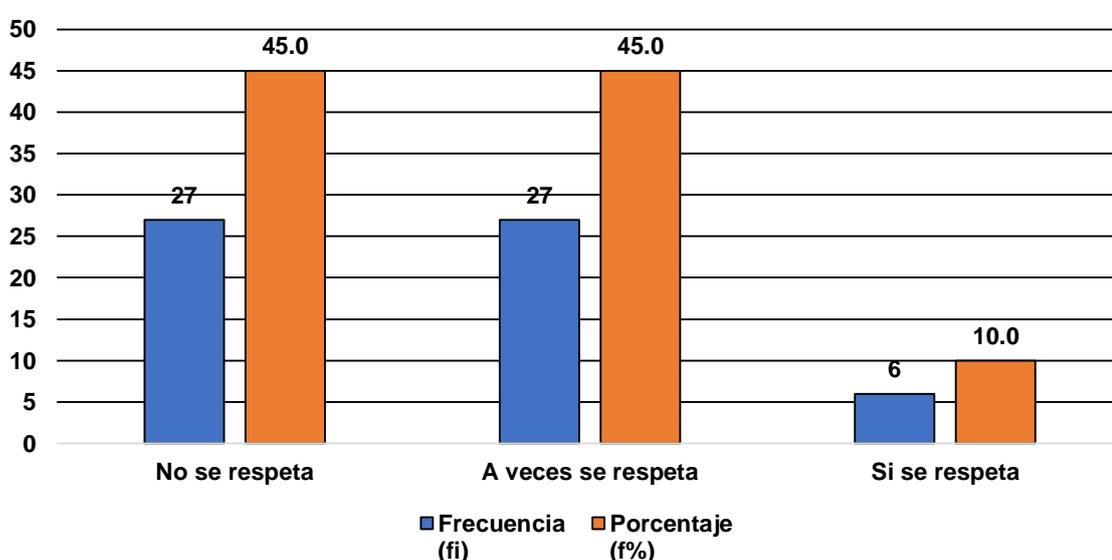
La figura 2 registra la siguiente información:

Del 100% de trabajadores, el 56.7% opina que, en el área de estudio, no se respeta el derecho a la igualdad y dignidad del trabajador; de la misma forma el 33.3% sostiene que a veces se respeta este derecho y el 10.0 afirma que sí se respeta este derecho.

*Tabla 3: Resultados sobre el respeto al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018*

Categorías	Frecuencia (fi)	Porcentaje (f%)
No se respeta	27	45.0
A veces se respeta	27	45.0
Si se respeta	6	10.0
Total	60	100.0

Nota: Cuestionario de información; n=60



*Figura 3: Resultados sobre el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018*

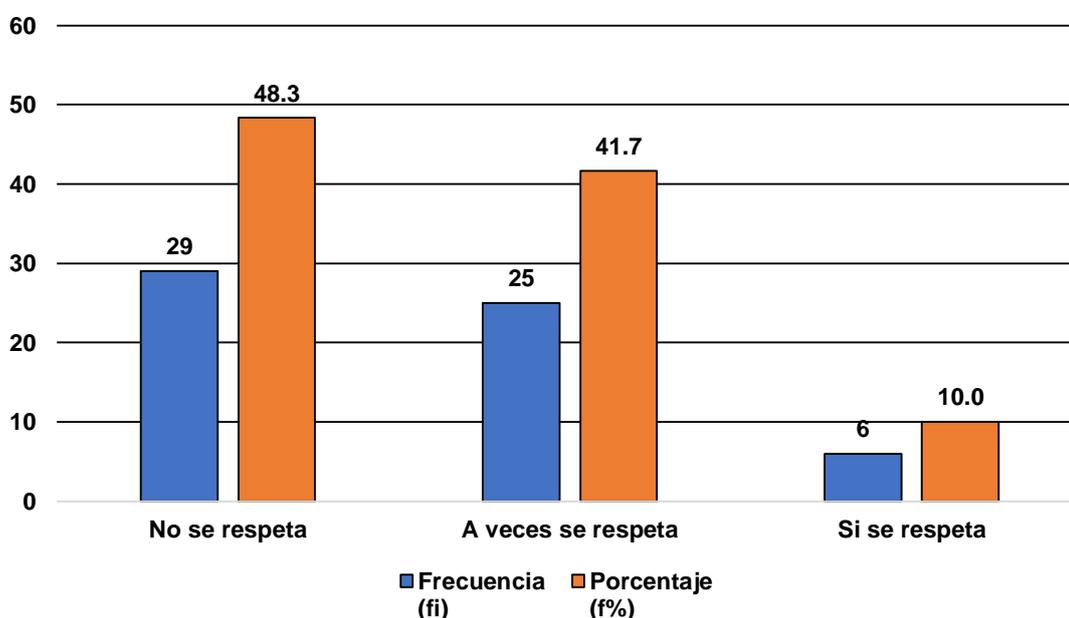
La figura 3 registra la siguiente información:

Del 100% de trabajadores, el 45.0% opina en el área de estudio y el régimen laboral del CAS, no se respeta el derecho a la estabilidad laboral, y en se mismo porcentaje opinan que a veces se respeta el derecho mencionado; por otro laso el 10.0% afirma que esta modalidad de contrata si respeta el derecho a la estabilidad laboral.

*Tabla 4: Resultados sobre el respeto al derecho a la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018*

Categorías	Frecuencia (fi)	Porcentaje (f%)
No se respeta	29	48.3
A veces se respeta	25	41.7
Si se respeta	6	10.0
Total	60	100.0

Nota: Cuestionario de información; n=60



*Figura 4: Resultados sobre el respeto al derecho a la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018*

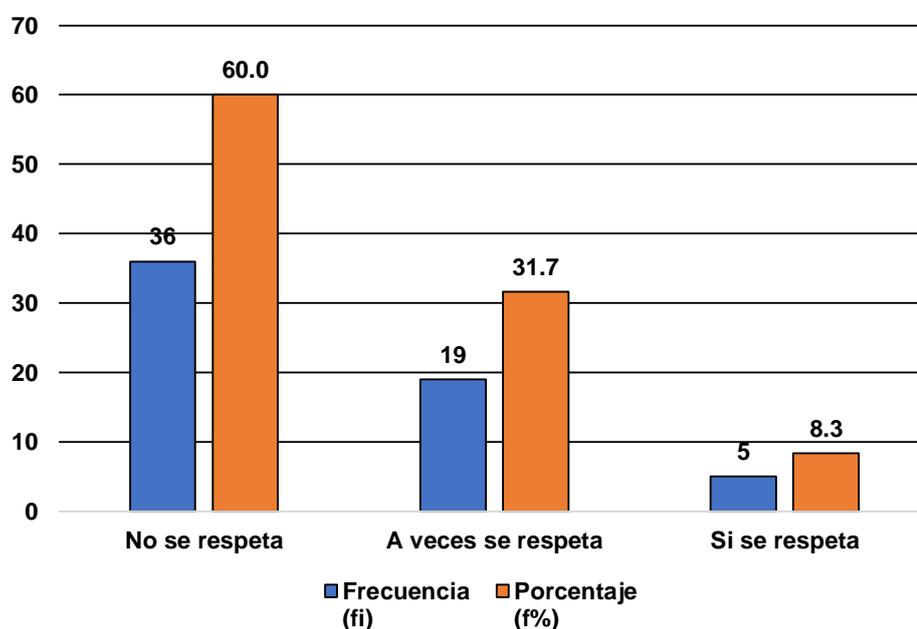
La figura 4 registra la siguiente información:

Del 100% de trabajadores, el 48.3% opina que en el área de estudio no se respeta el derecho a la compensación por tiempo de servicios; de igual manera podemos notar que el 41.7% manifiesta que a veces se respeta este derecho y el 10.0% considera que sí se respeta el derecho mencionado.

*Tabla 5: Resultados sobre el respeto al derecho a la protección frente al despido de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018*

Categorías	Frecuencia (fi)	Porcentaje (f%)
No se respeta	36	60.0
A veces se respeta	19	31.7
Si se respeta	5	8.3
Total	60	100.0

Nota: Cuestionario de información; n=60



*Figura 5: Resultados sobre el respeto al derecho a la protección a la frente al despido de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018*

La figura 5 registra la siguiente información:

Del 100% de trabajadores, el 60.0% opina que en el área de estudio no se respeta el derecho a la protección frente al despido de los trabajadores; de igual manera podemos notar que el 31.7% sostiene que a veces se respeta este derecho y el 8.3% considera que sí se respeta el derecho mencionado.

*Tabla 6: Resultados de la prueba de normalidad de los datos recolectados*

Variables/dimensiones	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Régimen especial contratación (CAS)	,350	60	,000
Derecho estabilidad laboral	,288	60	,000
Derecho Compensación tiempo de servicios	,306	60	,000
Derecho protección despido arbitrario	,371	60	,000
Derecho a la igualdad y dignidad	,352	60	,000

La tabla 6 registra que, tanto en las variables principales como son el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) y el derecho de igualdad y dignidad de los trabajadores, el valor que asume la probabilidad con la que se afirma que los datos configuran distribución normal es igual a cero, resultando ser menor al nivel de significancia  $\alpha=0.05$ , por lo que se afirma estadísticamente que los datos no configuran la curva normal, por tanto se trata de datos dispersos, razón por la cual se ha elegido el estadígrafo denominado Chi Cuadrado de Pearson ( $X^2$ ) en la medida que las variables son del tipo nominal.

### 3.1.2. Comprobación de hipótesis

#### 3.1.2.1. Para la hipótesis general

##### Hipótesis alterna (Ha)

El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) se relaciona significativamente con el derecho de igualdad y dignidad de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018.

##### Hipótesis nula (Ho)

El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) no se relaciona significativamente con el derecho de igualdad y dignidad de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018.

*Tabla 7: Resultados del contraste entre el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y el derecho de igualdad y dignidad de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018.*

Valores			Régimen especial de contratación administrativa de servicios			
			Inadecuado	Pertinente	Efectivo	Total
Derecho de igualdad y dignidad	No se respeta	Recuento	25	8	1	34
		% del total	41,7%	13,3%	1,7%	56,7%
	A veces	Recuento	8	9	3	20
		% del total	13,3%	15,0%	5,0%	33,3%
	Si se respeta	Recuento	1	1	4	6
		% del total	1,7%	1,7%	6,7%	10,0%
Total	Recuento	34	18	8	60	
	% del total	56,7%	30,0%	13,3%	100,0%	

Nota: Cuestionario de información; n=60

La tabla 7 registra que, el 56.7% de trabajadores opinan que en el área de estudio no se cumple el derecho a la igualdad y dignidad de los trabajadores; el 33.3% afirma que a veces se cumple y el 10.0% sostiene que sí se cumple el derecho mencionado.

En lo que concierne a la opinión que merece la modalidad de contrato bajo el Régimen especial de contratación administrativa de servicios, el 56.7%

sostiene que es inadecuado; el 30.0% afirma que es pertinente y el 13.3% manifiesta que es efectivo.

*Tabla 8: Resultados de la correlación entre el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y el derecho de igualdad y dignidad de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018*

Valores	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,306 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	17,799	4	,001
Asociación lineal por lineal	15,754	1	,000
N de casos válidos	60		

Nota: Instrumentos de medición; n=60

La tabla 8 registra un valor de Chi Cuadrado ( $X^2$ )=22.306, lo que significa que existe una relación directa moderada entre las variables; por otro lado podemos notar que el  $p\_valor=0,000$  que es menor a  $\alpha=0,05$  por lo que se ha asumido la hipótesis alterna y se ha rechazado la hipótesis nula, por lo tanto, podemos afirmar que existen suficientes argumentos estadísticos para sostener que, el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) se relaciona significativamente con el derecho de igualdad y dignidad de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018.

### 3.1.2.2. Para la hipótesis específica 1

#### Hipótesis alterna (Ha)

El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) se relaciona significativamente con el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018.

#### Hipótesis nula (Ho)

El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) no se relaciona significativamente con el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018.

*Tabla 9: Resultados del contraste entre el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018*

Valores			Régimen especial de contratación administrativa de servicios			
			Inadecuado	Pertinente	Efectivo	Total
Derecho a la estabilidad laboral	No se respeta	Recuento	24	2	1	27
		% del total	40,0%	3,3%	1,7%	45,0%
	A veces	Recuento	9	15	3	27
		% del total	15,0%	25,0%	5,0%	45,0%
	Si se respeta	Recuento	1	1	4	6
		% del total	1,7%	1,7%	6,7%	10,0%
Total	Recuento	34	18	8	60	
	% del total	56,7%	30,0%	13,3%	100,0%	

Nota: Cuestionario de información; n=60

La tabla 9 registra que, el 45.0% de trabajadores opinan que en el área de estudio no se respeta el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores; el 45.0% afirma que a veces se cumple y el 10.0% sostiene que sí se cumple el derecho mencionado.

En lo que concierne a la opinión que merece la modalidad de contrato bajo el Régimen especial de contratación administrativa de servicios, el 56.7% sostiene que es inadecuado; el 30.0% afirma que es pertinente y el 13.3% manifiesta que es efectivo.

*Tabla 10: Resultados de la correlación entre el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018*

Valores	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	34,840 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	30,546	4	,000
Asociación lineal por lineal	21,376	1	,000
N de casos válidos	60		

Nota: Instrumentos de medición; n=60

La tabla 10 registra un valor de Chi Cuadrado ( $X^2$ )=34.840, lo que significa que existe una relación directa moderada entre las variables; por otro lado podemos notar que el  $p\_valor=0,000$  que es menor a  $\alpha=0,05$  por lo que se ha asumido la hipótesis alterna y se ha rechazado la hipótesis nula, por lo tanto, podemos afirmar que existen suficientes argumentos estadísticos para sostener que, el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) se relaciona significativamente con el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018.

### 3.1.2.3. Para la hipótesis específica 2

#### Hipótesis alterna (Ha)

El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) se relaciona significativamente con el derecho a la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018.

#### Hipótesis nula (Ho)

El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) no se relaciona significativamente con el derecho a la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018.

*Tabla 11: Resultados del contraste entre el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y el derecho a la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018*

Valores			Régimen especial de contratación administrativa de servicios			
			Inadecuado	Pertinente	Efectivo	Total
Derecho a la compensación por tiempo de servicios	No se respeta	Recuento	23	5	1	29
		% del total	38,3%	8,3%	1,7%	48,3%
servicios	A veces	Recuento	11	13	1	25
		% del total	18,3%	21,7%	1,7%	41,7%
	Si se respeta	Recuento	0	0	6	6
		% del total	0,0%	0,0%	10,0%	10,0%
Total	Recuento	34	18	8	60	
	% del total	56,7%	30,0%	13,3%	100,0%	

Nota: Cuestionario de información; n=60

La tabla 11 registra que, el 48.3% de trabajadores opinan que en el área de estudio no se respeta el derecho a la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores; el 41.7% afirma que a veces se cumple y el 10.0% sostiene que sí se cumple el derecho mencionado.

En lo que concierne a la opinión que merece la modalidad de contrato bajo el Régimen especial de contratación administrativa de servicios, el 56.7% sostiene que es inadecuado; el 30.0% afirma que es pertinente y el 13.3% manifiesta que es efectivo.

*Tabla 12: Tabla 12: Resultados de la correlación entre el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y el derecho a la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018*

Valores	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	51,697 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	37,727	4	,000
Asociación lineal por lineal	23,843	1	,000
N de casos válidos	60		

Nota: Instrumentos de medición; n=60

La tabla 12 registra un valor de Chi Cuadrado ( $X^2$ )=51.697, lo que significa que existe una relación directa moderada entre las variables; por otro lado podemos notar que el  $p\_valor=0,000$  que es menor a  $\alpha=0,05$  por lo que se ha asumido la hipótesis alterna y se ha rechazado la hipótesis nula, por lo tanto, podemos afirmar que existen suficientes argumentos estadísticos para sostener que, el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) no se relaciona significativamente con el derecho a la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018.

### 3.1.2.4. Para la hipótesis específica 3

#### Hipótesis alterna (Ha)

El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) se relaciona significativamente con el derecho protección frente al despido de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018.

#### Hipótesis nula (Ho)

El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) no se relaciona significativamente con el derecho de protección frente al despido de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018.

*Tabla 13: Resultados del contraste entre el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y el derecho de protección frente al despido de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018*

Valores			Régimen especial de contratación administrativa de servicios			
			Inadecuado	Pertinente	Efectivo	Total
Derecho de protección frente al despido	No se respeta	Recuento	27	7	2	36
		% del total	45,0%	11,7%	3,3%	60,0%
	A veces	Recuento	6	11	2	19
		% del total	10,0%	18,3%	3,3%	31,7%
	Si se respeta	Recuento	1	0	4	5
		% del total	1,7%	0,0%	6,7%	8,3%
Total		Recuento	34	18	8	60
		% del total	56,7%	30,0%	13,3%	100,0%

Nota: Cuestionario de información; n=60

La tabla 13 registra que, el 60.0% de trabajadores opinan que en el área de estudio no se respeta el derecho de protección frente al despido de los trabajadores; el 31.7% afirma que a veces se cumple y el 8.3% sostiene que sí se cumple el derecho mencionado.

En lo que concierne a la opinión que merece la modalidad de contrato bajo el Régimen especial de contratación administrativa de servicios, el 56.7% sostiene que es inadecuado; el 30.0% afirma que es pertinente y el 13.3% manifiesta que es efectivo.

*Tabla 14: Resultados de la correlación entre el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y el derecho de protección frente al despido de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018*

Valores	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	31,609 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	24,316	4	,000
Asociación lineal por lineal	16,305	1	,000
N de casos válidos	60		

Nota: Instrumentos de medición; n=60

La tabla 14 registra un valor de Chi Cuadrado ( $X^2$ )=31.609, lo que significa que existe una relación directa moderada entre las variables; por otro lado podemos notar que el  $p\_valor=0,000$  que es menor a  $\alpha=0,05$  por lo que se ha asumido la hipótesis alterna y se ha rechazado la hipótesis nula, por lo tanto, podemos afirmar que existen suficientes argumentos estadísticos para sostener que, el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) se relaciona significativamente con el derecho protección frente al despido de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018.

## DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicio (CAS) desde los inicios de su implementación es motivo de observación en forma permanente, porque a nivel de sus procedimientos operativos transgrede y vulnera los derechos laborales de los trabajadores, las mismas que están consagradas en nuestra Carta Magna y en los acuerdos y pactos internacionales que el Perú ha suscrito con otros países.

La figura 1 registra que el 56.7% opina que el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicio (CAS) resulta ser inadecuado; mientras que el 30.0% sostiene que esta modalidad de contrato es pertinente y el 13.3% afirma que es efectivo, confirmando los resultados obtenidos por Rueda (2014) quien en su tesis titulado: Sistemas laborales en la legislación colombiana y los derechos laborales, afirma la existencia de distintas modalidades de trabajo trae consigo la inestabilidad jurídica en materia laboral en el sistema judicial colombiano, en la medida que muchas de esas normas se interpretan de acuerdo a las necesidades e intereses de los empleadores y en la mayoría de los casos perjudicando a los trabajadores.

La figura 2 registra que el 56.7% opina que, en el área de estudio, no se respeta el derecho a la igualdad y dignidad del trabajador; de la misma forma el 33.3% sostiene que a veces se respeta este derecho y el 10.0 afirma que sí se respeta este derecho, confirmando los resultados obtenidos por Dámaso (2015) quien en su tesis titulado: Régimen de contratos labores por necesidad temporal y sus implicancias jurídicas en el sistema laboral mexicano, afirma que, en la mayoría de los casos los contratos eventuales por necesidades coyunturales, trasgrede y vulnera los derechos laborales de los trabajadores, las mismas que están amparada en la normatividad vigente y a través de pactos colectivos alcanzado a través de luchas sindicales.

La figura 3 registra que, el 45.0% opina en el área de estudio y el régimen laboral del CAS, no se respeta el derecho a la estabilidad laboral, y en se mismo porcentaje opinan que a veces se respeta el derecho mencionado; por otro lado el 10.0% afirma que esta modalidad de contrata si respeta el derecho a la

estabilidad laboral, confirmando los resultados obtenidos por Rueda (2011) quien en su tesis titulado: La inconstitucionalidad del Contrato Administrativo de Servicios – CAS. Estudio presentado para obtener el grado académico de Doctora en Derecho Constitucional, afirma que, El régimen laboral de los trabajadores del Estado debe ser único y no diverso de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 40 de la Constitución Política del Estado. Existen trabajadores del Estado sujetos a un régimen laboral privado (728) lo cual contraviene la disposición constitucional antes citada, sin embargo, es de advertir que los derechos y beneficios laborales acordados en dicho régimen son los mismos que los que gozan los trabajadores de la actividad privada. Los trabajadores del Estado están sujetos a distintos regímenes laborales, tales como la contratación por servicios no personales SNP, el Decreto Legislativo 276 y el régimen de contrato administrativo de servicios - CAS. Los trabajadores del Estado sujetos a servicios SNP carecían absolutamente de derechos y beneficios laborales, en clara violación del ordenamiento laboral, sin embargo, al demandar judicialmente la reivindicación de sus derechos, recibían amparo y protección. El régimen CAS es de naturaleza laboral conforme lo ha reconocido el Tribunal Constitucional en su sentencia analizada en el presente trabajo, y por ello dispuso la modificación del Decreto Legislativo 1057, lo cual se realizó mediante el D.S. 65-2011-PCM.

La figura 4 registra que, el 48.3% opina que en el área de estudio no se respeta el derecho a la compensación por tiempo de servicios; de igual manera podemos notar que el 41.7% manifiesta que a veces se respeta este derecho y el 10.0% considera que sí se respeta el derecho mencionado, confirmando los resultados obtenidos por Palomino (2016) quien en su tesis titulado: Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del Régimen Especial CAS al personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo, afirma que, los efectos jurídicos que produjeron la aplicación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, son considerables, debido a que se constituyó un reconocimiento parcial de derechos laborales a favor de ellos, sin embargo, estos resultaron insuficientes. En cuanto al reconocimiento parcial de derechos laborales, señalado en el párrafo precedente, los trabajadores de la Municipalidad, durante el primer año de entrada en vigor del Decreto Legislativo 1057, gozaron de

derecho a un seguro de salud (Essalud), a una jornada máxima laboral (48 horas) así como al reconocimiento de la prestación personal del servicio que desarrollaban dentro de la Administración Pública. La Municipalidad Provincial de Trujillo, cambió el marco normativo bajo el que contrataba al personal de la entidad, a través de la aplicación del Régimen CAS, coexistiendo así un régimen nuevo y especial a la par con los regímenes laborales que se utilizaban. (Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo 728 y Locación de Servicios – Código Civil).

La figura 5 registra que, el 60.0% opina que en el área de estudio no se respeta el derecho a la protección frente al despido de los trabajadores; de igual manera podemos notar que el 31.7% sostiene que a veces se respeta este derecho y el 8.3% considera que sí se respeta el derecho mencionado, confirmando los resultados obtenidos por Delgado (2014) quien en su tesis titulado: Análisis de la Contratación Administrativa de Servicios CAS en el Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo durante el año 2014, afirma que, en la mayoría de los casos, el Régimen Especial de Contratación de Servicios Administrativos ha perjudicado sustancialmente la condición económica y jurídica de los trabajadores, en la medida que ha servido como sustento legal para formalizar una cantidad considerable de despidos, así como la limitada participación y promoción de los trabajadores al interior de la institución.

## CONCLUSIONES

1. El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) se relaciona significativamente con el derecho de igualdad y dignidad de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018 (Chi Cuadrado ( $X^2$ ) =22.306;  $p\_valor=0,000 < \alpha=0,05$ ) en función a los resultados se ha asumido la hipótesis alterna y rechazado la nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%.
2. El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) se relaciona significativamente con el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018 (Chi Cuadrado ( $X^2$ ) =34.840;  $p\_valor=0,000 < \alpha(0.05)$ ) en función a los resultados se ha asumido la hipótesis alterna y rechazado la nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%.
3. El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) no se relaciona significativamente con el derecho a la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018 (Chi Cuadrado ( $X^2$ ) =51.697;  $p\_valor=0,000 < \alpha=0,05$ ) en función a los resultados se ha asumido la hipótesis alterna y rechazado la nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%.
4. El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) se relaciona significativamente con el derecho protección frente al despido de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018 (Chi Cuadrado ( $X^2$ ) =31.609;  $p\_valor=0,000 < \alpha=0,05$ ) en función a los resultados se ha asumido la hipótesis alterna y rechazado la nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%.

## RECOMENDACIONES

1. El Colegio de Abogados de Ayacucho representado por su decano, debe promover la realización de debates y mesas de trabajo, relacionados a la pertinencia y legalidad jurídica de la vigencia del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicio (CAS) cuyos resultados deben ser difundidos a la colectividad en general, generando conciencia para su evaluación y derogación.
2. Los profesionales que laboran en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, que vienen laborando bajo el régimen CAS, deben interponer recursos jurídicos ante las instancias correspondientes, observando muchos procedimientos administrativos considerados en esta modalidad de contrata que atentan y vulneran el derecho laboral de los trabajadores.
3. Es necesario que la Universidad Alas Peruanas a través de sus egresados de Derecho, sigan desarrollando trabajos de investigación sobre la pertinencia de la vigencia del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicio (CAS), a fin de proporcionar información sustancial sobre la problemática estudiada.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

- Arce, M. (2012). *Derecho individual del trabajo en el Perú: desafíos y deficiencias*. Lima: UNFV.
- Bardales, J. (2014). *Métodos y técnicas de investigación cuantitativa*. Lima: San Marcos.
- Becerra, C. (2014). *El contrato administrativo de servicios y la jurisprudencia de la justicia ordinaria*. Trujillo: Gráfica del Norte.
- Carrasco, S. (2012). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Castillo, J. (2014). *Compendio del derecho laboral peruano*. Lima: UNMSM.
- Cueva, L. (2014). *Servicios no personales y el empleo público*. Lima: San Marcos.
- Dámaso, G. (2015). *Régimen de contratos labores por necesidad temporal y sus implicancias jurídicas en el sistema laboral mexicano*. Puebla: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad de Puebla, México.
- Danos, J. (2014). *Regulación jurídica de la función pública en el Perú*. Lima: San Marcos.
- Delgado, L. (2014). *Análisis de la Contratación Administrativa de Servicios cas en el Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo durante el año 2014*. Chiclayo: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad Señor de Sipán de Lambayeque.
- Fernández, M. (2015). *Derechos laborales y equilibrio social. Problemas y perspectivas*. Lima: San Marcos.
- Gonzales, J. (2014). *Derechos laborales y vigencia del CAS en el sistema laboral peruano*. Lima: San Marcos.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: Mc Graw Hill.

- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Mendoza, P. (2015). *Enfoques de investigación en las ciencias sociales*. Lima: San Marcos.
- Montoya, J. (2014). *Derecho al trabajo y los sistemas laborales en el Perú*. Lima: San Marcos.
- Neves, J. (2013). *Introducción al derecho al trabajo en el sistema laboral peruano*. Lima: San Marcos.
- Palomino, N. (2016). *Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del Régimen Especial CAS al personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Trujillo: Estudio de posgrado presentado a la Universidad Nacional de Trujillo.
- Pineda, M. (2014). *Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS). Análisis jurídico*. Lima: UNMSM.
- Pino, R. (2012). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Rendón, G. (2015). *Derecho al trabajo. Perspectivas y problemática*. Lima: San Marcos.
- Rueda, C. (2014). *Sistemas laborales en la legislación colombiana y los derechos laborales*. Medellín: Estudio de posgrado presentado a la Universidad de Medellín, Colombia.
- Rueda, S. (2011). *La inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios*. Lima: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad San Martín de Porras, Lima, Perú.
- Supo, J. (2016). *Métodos de análisis de datos cuantitativos*. Arequipa: Bioestadístico.
- Tenorio, J. C. (2015). *Gestión del cambio y la prestación de los servicios de la salud en el Hospital Regional de Tumbes* (Primera ed.). (U. C. Trujillo, Ed.) Tumbes: Universidad César Vallejo de Trujillo.

Valcárcel, J. (2014). *Gestión del cambio y liderazgo empresarial* (Primera ed.).  
(J. Mela, Ed.) Barcelona: Paidós.

## **ANEXOS**

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (CAS) Y SU RELACIÓN CON EL DERECHO DE IGUALDAD Y DIGNIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AYACUCHO, 2018

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>General</b></p> <p>¿Cómo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) se relaciona con el derecho de igualdad y dignidad de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018?</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p>¿Cómo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) se relaciona con el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018?</p> <p>¿Cómo el Régimen Especial de Contratación</p>	<p><b>General</b></p> <p>Analizar la relación entre el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y el derecho de igualdad y dignidad de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018.</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p>Determinar la relación entre el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018.</p> <p>Determinar la relación entre el Régimen Especial de</p>	<p><b>General</b></p> <p>El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) se relaciona significativamente con el derecho de igualdad y dignidad de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018.</p> <p><b>Específicas:</b></p> <p>El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) se relaciona significativamente con el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018.</p> <p>El Régimen Especial de Contratación Administrativa</p>	<p>Variable 1: Régimen Especial De Contratación Administrativa De Servicios (CAS).</p> <p><b>DIMENSIONES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Naturaleza temporal</li> <li>✓ Prorroga</li> <li>✓ Disponibilidad presupuestal</li> </ul> <p>Variable 2: Derecho de Igualdad y Dignidad de los trabajadores.</p> <p><b>DIMENSIONES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ derecho a la estabilidad laboral</li> </ul>	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel de investigación: Relacional</p> <p>Método de investigación: Deductivo-inductivo</p> <p>Diseño de investigación: NO experimental del tipo transversal correlacional.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR     M --- O1     M --- O2     O1 --- r --- O2             </pre> </div> <p>Población 83 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho.</p>

<p>Administrativa de Servicios (CAS) se relaciona con el derecho a la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018?</p> <p>¿Cómo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) se relaciona con el derecho protección frente al despido de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018?</p>	<p>Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y el derecho a la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018.</p> <p>Determinar la relación entre el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y el derecho protección frente al despido de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018.</p>	<p>de Servicios (CAS) se relaciona significativamente con el derecho a la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018.</p> <p>El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) se relaciona significativamente con el derecho protección frente al despido de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018.</p>	<p>✓ derecho a la compensación por tiempo de servicios</p> <p>✓ protección frente al despido</p>	<p>Muestra: 83 trabajadores.</p> <p>Técnicas e instrumentos Encuesta Cuestionario</p> <p>Análisis e interpretación de datos Tablas Gráficos Estadígrafos descriptivos y de correlación</p>
--	--	---	--	--

## ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Instrucciones: estimado colega, estamos realizando un trabajo de investigación relacionado al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), razón por la cual te pedimos tenga a bien de responder a las interrogantes formuladas en este documento. Muchas gracias

1. ¿Puede usted indicar si el gasto de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho se ha incrementado con la aplicación del nuevo régimen CAS?
  - o Si, se ha incrementado.
  - o No, se ha incrementado.
  - o Se mantiene igual.
  - o No tengo información sobre el particular.
  
2. ¿Cree usted que el presupuesto anual de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho ha contemplado un aumento en pago de planillas, para este año fiscal, en consecuencia, de la nueva contratación CAS?
  - o Si.
  - o No.
  - o Se mantiene igual.
  - o No tengo información sobre el particular.
  
3. ¿Considera usted que un servidor CAS tiene mayores beneficios económicos que un trabajador de naturaleza permanente?
  - o Si, tiene mayores beneficios.
  - o No, tiene mayores beneficios.
  - o Tienen iguales beneficios.
  - o No tengo información sobre el particular.
  
4. ¿Considera usted tener mayores beneficios económicos como servidor CAS actualmente, o en el antiguo régimen de los SNP?
  - o Si, tiene mayores beneficios.
  - o No, tiene mayores beneficios.

- Tienen iguales beneficios.
  - No tengo información sobre el particular.
- 5. ¿Percibe usted un decremento en su sueldo, por la afiliación al seguro de pensiones?
  - Si, percibo un sueldo menor.
  - No, percibo un sueldo mayor.
  - Mi sueldo se mantiene igual.
- 6. ¿Quién cree usted, asume los aportes a ESSALUD por los servidores CAS de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho?
  - Corte Superior de Justicia de Ayacucho.
  - El servidor CAS.
  - Ambos asumen los aportes.
  - No tengo información sobre el particular.
- 7. ¿Considera usted tener mayores beneficios sociales como servidor CAS, en reemplazo del antiguo régimen de los SNP?
  - Si, tiene mayores beneficios.
  - No, tiene mayores beneficios.
  - Tienen iguales beneficios.
  - No tengo información sobre el particular.
- 8. ¿Considera usted que el nuevo régimen de contratación CAS, constituye una modalidad mejor de contratación en el sector público?
  - Si, es mejor.
  - No.
  - Es igual que las otras modalidades de contratación.
  - No tengo información sobre el particular.
- 9. ¿Cree usted que el régimen de contratación CAS, es transitorio?
  - Si, es transitorio.
  - No, es transitorio.

- o No tengo información sobre el particular.
10. ¿Cree usted que el régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen de carrera administrativa (D. LEG 276)?
- o Si, tiene mayores beneficios.
  - o No, tiene mayores beneficios.
  - o Tienen iguales beneficios.
  - o No tengo información sobre el particular.
11. ¿Cree usted que el régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen de laboral de la actividad privada (D. LEG728)?
- o Si, tiene mayores beneficios.
  - o No, tiene mayores beneficios.
  - o Tienen iguales beneficios.
  - o No tengo información sobre el particular.
12. ¿Sabe usted cuantas modalidades de contratación existen dentro del personal de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho?
- o 4 modalidades de contratación.
  - o 3 modalidades de contratación.
  - o 2 modalidades de contratación.
  - o 1 modalidad de contratación
13. ¿Sabe usted cual es la naturaleza jurídica del régimen de contratación administrativa de servicios - CAS?
- o Si.
  - o No.
14. ¿Considera usted tener estabilidad laboral bajo esta modalidad de contratación?
- o Si.
  - o No.

15. ¿Cree que se ha aumentado el número de personal contratado durante el último año en que entró en vigencia el régimen CAS?
- Si, ha aumentado.
  - No, ha aumentado.
  - Se mantiene igual.
  - No tengo información sobre el particular.
16. ¿Tiene usted información clara sobre las nuevas normas referidas al CAS en el Perú?
- Sí, tengo información sobre las nuevas normas.
  - No tengo información sobre el particular.
17. ¿Conoce usted las normas que regulan la nueva modalidad de contratación CAS?
- Sí, de todas las normas.
  - Solo de la Ley.
  - Desconozco.
18. ¿Sabe usted cuando entro en vigencia la nueva normatividad CAS?
- Sí.
  - No.
19. ¿Sabe usted que beneficios tiene como contratado CAS?
- Sí, tengo información sobre los beneficios.
  - No tengo información sobre los beneficios.
20. ¿Tiene usted información clara sobre las nuevas normas referidas al CAS en el Perú?
- Sí, tengo información sobre las nuevas normas.
  - No tengo información sobre el particular.
21. ¿Cuál es la duración máxima por el que se pueden suscribir los contratos CAS?
- De 1 a 3 meses.
  - De 3 a 6 meses.
  - De 6 a 12 meses.

- No tengo conocimiento del plazo máximo de contratación.
- 22. ¿Sabe usted si los contratos CAS pueden ser renovados o prorrogados?
  - Sí, tengo información al respecto.
  - No tengo información sobre el particular.
- 23. ¿Sabe usted qué tipo de afiliados al régimen contributivo de ESSALUD, son los contratados CAS?
  - Sí, afiliados regulares junto con sus derechohabientes.
  - Sí, afiliados regulares junto sin contar con sus derechohabientes.
  - No tengo información sobre el particular.
- 24. ¿Sabe usted quien se encarga del pago al régimen contributivo de ESSALUD, en el caso del personal contratado bajo régimen CAS?
  - Sí, la Corte Superior de Justicia de Ayacucho.
  - Sí, SUNAT.
  - Si, cada servidor público - CAS.
  - No tengo información sobre el particular.
- 25. ¿Sabe usted, si el afiliarse a un régimen de pensiones para el personal contratado bajo el régimen CAS, es obligatorio?
  - Sí.
  - No.
  - Depende la fecha de contratación CAS.
  - No tengo información sobre el particular.

### ANEXO 3: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA  
ESCUELA PROFESIONAL DERECHO**

#### INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CUANTITATIVAS PURA

(Técnica: ENCUESTA ; Instrumento: CUESTIONARIO )

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: DR EDWIN HUARANCCA ROJAS
- 1.2 Institución donde labora: UAP - SEDE AYACUCHO
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de Evaluar: CUESTIONARIO / REGIMEN CAS
- 1.4 Autor del instrumento: DR. CAYLLAHUA TAPACHUASCO MARIA DEL CARMEN
- 1.5 Título de la Investigación: REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIO (CAS) Y SU RELACION CON EL DERECHO DE IGUALDAD Y DIGNIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA UJA

**II. ASPECTOS DE VALIDACION**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. HONESTIDAD	Esta formulado respetando la autoría.																					✓
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado con imparcialidad.																					✓
3. ACTUALIDAD	Dependiendo de los plenarios y la jurisprudencia, pero, no de los clásicos dogmáticos jurídicos.																					✓
4. ORGANIZACION	Existe un consumo lógico dentro de los lineamientos de la dogmática jurídica.																					✓
5. SUFICIENCIA	Valora las Doctrinas, legislaciones nacionales e internacionales.																					✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																					✓
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																					✓
8. COHERENCIA	Entre las citas referenciadas.																					✓
9. METODOLOGIA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																					✓
10. PERINENCIA	Es asertiva y funcional para la Ciencia del Derecho.																					✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: LOS ÍTEM FUERON ELABORADO CON LAS EXIGENCIAS INVESTIGATIVAS

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 80% // LUGAR Y FECHA: AYACUCHO, 15/03/2018 //

**Dr. Edwin Huarancca Rojas**  
 Cód. SUNEDU: 66093  
 Reg. UNE: 3844  
 FIRMA DEL EXPERTO  
 DNI: 28239907 Teléfono: 966005650



INFORME N° 012-EHR-T-2020

AL : Dr. Jesús Manuel Galarza Orrilla  
Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política

DE : Dr. Edwin Huaranca Rojas  
Docente Asesor  
Código N° 012637

REFERENCIA : Resolución Decanal N° 0617-2018-FDYCP-UAP

ASUNTO : Asesoría Metodológica: Tesis

BACHILLER : Celestino ROMÍN ROMERO  
Título: "RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (CAS) Y SU RELACIÓN CON EL DERECHO DE IGUALDAD Y DIGNIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AYACUCHO, 2018"

FECHA : 29 de enero del 2020

---

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con relación a la referencia, a fin de hacer de su conocimiento el presente informe, la evaluación de los aspectos de forma y fondo:

**1. DE LOS ASPECTOS DE FORMA**

Se ha considerado la Resolución Vicerrectoral N° 2342-2013-VIPG-UAP, que regula la estructura del proyecto de Tesis, la estructura de la Tesis, y que hace referencia a las normas del APA.

**2. DE LOS ASPECTOS DE FONDO TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Con relación al título del tema de investigación consideramos que El *trabajo se realiza porque* existe la necesidad de evaluar el nivel de afectación que padecen los trabajadores contratados bajo la modalidad del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicio (CAS), así como la necesidad de proporcionar información para que se analice y evalúe si es adecuado y conveniente seguir manteniendo este tipo de modalidad de contratos en nuestro sistema laboral.

**Descripción de la realidad problemática**

Existen muchas observaciones al contrato administrativo CAS porque según los analistas atenta contra los derechos laborales de los trabajadores, pese a que la Constitución Política del Perú y el derecho laboral vigente protege los derechos que les asiste a todo trabajador, lo que genera conflicto entre los trabajadores y los

funcionarios responsables de dirigir una entidad pública o privada, sin embargo, nuestra legislación laboral obedece a criterios normados a nivel de convenios internacionales, en los que se procura asegurar el derecho fundamental de las personas, las mismas que al no cumplirse convenientemente genera conflictos en el ámbito judicial que incrementa la carga procesal.

## - Delimitación de la Investigación

### ▪ Temporal

El tiempo que demandó la realización del trabajo de investigación fueron de ocho meses cronológicos, que abarcó los meses de mayo a diciembre de 2018.

### ▪ Conceptual

Las fuentes de información que permitieron el acopio de información fueron de primera mano, vale decir lo constituyeron las opiniones vertidas de las unidades de estudio, a partir de la cual se sistematizaré el análisis e interpretación de los datos.

Se contó con el acopio de fuentes secundarias, tales como resoluciones judiciales resueltas en la Corte Superior de Justicia relacionadas a casos vinculados con las implicancias jurídicas de la vigencia del Régimen Especial de Contratación Administrativa.

Otra fuente esencial para la realización del trabajo de investigación viene a ser el acopio de información de tipo teórica, tales como doctrinas, jurisprudencias y la normatividad vigente, la misma que servirá para construir el marco teórico y nos permita sistematizar la discusión de los resultados, así como las conclusiones a las que se arribe en este estudio.



considera el estudio de dos o más variables tal y como suceden en la realidad sin el propósito de identificar relaciones causales.

#### - Justificación e importancia de la investigación

##### a) Justificación

Para Gonzales (2014) la sumisión completa de los principios del trabajo hacia los diferentes laboradores viene una posesión inalienable que tiene toda persona por ser un derecho natural, la misma que garantiza estabilidad jurídica y socio emocional al trabajador, en esa medida el estudio pretende aportar con información sustancial que permita la ampliación el conjunto de los estudios obtenidos sobre las variables de estudio, de este modo logrando obtener hipótesis para poder elaborar los trabajos en el nivel explicativo.

##### b) Importancia

Esta indagación es sumamente necesaria ya que brinda adquisición de conocimiento de este tema por ser muy sobresaliente y tener trascendencia ante el problema que surge a partir de la vigencia del lineamiento básico del (CAS), respecto al derecho de Igualdad y Dignidad de los trabajadores, la misma que contribuirá a mantener vigente el debate sobre su naturaleza inconstitucional.

## EL CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### - Antecedente de la Investigación

- Rueda (2014) presentó un estudio a la Universidad de Medellín, Colombia, titulado: Sistemas laborales en la legislación colombiana y los derechos laborales. Estudio desarrollado bajo el enfoque cuantitativo de la investigación. El diseño utilizado para el proceso investigativo fue el descriptivo que tiene una relación lineal y de proporcionalidad. El modelo de investigación tiene a 38 capacitados en Derecho y técnica, la encuesta y el cuestionario son los instrumentos utilizados para la recolección de estudios. Los resultados afirman que, la existencia de distintas modalidades de trabajo trae consigo la inestabilidad jurídica en materia laboral en el sistema judicial colombiano, en la medida que muchas de esas normas se interpretan de acuerdo a las necesidades e intereses de los empleadores y en la mayoría de los casos perjudicando a los trabajadores.

Lic. Edwin Hiraldo Arellano  
DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
REG. 0003844

Lic. Edwin Hilarrecci Rojas  
DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
FISC. 0003844

- **Bases Teóricas**

- Según Arce (2012) La dignidad es una característica esencial del ser humano, por ello no puede ser renunciable ya que es inherente a la naturaleza humana, siendo así reconocida y dándole lugar como primer plano ante todos los tratados a nivel internacional teniendo como tema a los derechos humanos, así pues la Constitución del año 93 fija un primer artículo mencionando "que el respeto que merece los seres humanos debe ser defendido por ser el principal sujeto existente de la sociedad y del Estado siendo así un fin para ella", de este modo obteniendo un valor indiscutiblemente privilegiado según el Ordenamiento jurídico manifestándose ante los derechos humanos internacionalmente en su primer artículo "el hombre desde su existencia es un ser libre por naturaleza y no tiene diferenciación alguna con ningún otro por ello todos tienen el mismo derecho de velar por su dignidad por ser un tema de conciencia y razón de este modo se deben respetarse y ayudarse entre todos.

- **Bases Legales**

- Decreto Legislativo 1057-Ley de contratación administrativa de servicios CAS.
- La Ley 29849 establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 (Contratación de Servicios – CAS) y otorga derechos laborales.
- Régimen del Decreto Legislativo 276.
- Régimen del Decreto Legislativo 728.
- El Decreto Ley 11377, Estatuto y Escalafón del Servicio Civil.
- La Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- La Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público.

**Definición de Términos Básicos**

La presente investigación cumple con las definiciones de términos empleados en la tesis.  
DEL CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE

## RESULTADOS

### Análisis de Tablas y Gráficos

Los datos fueron obtenidos a través de la aplicación de dos cuestionarios, una para cada variable de estudio, las mismas que han considerado ítems para cada uno de los indicadores.

El procesamiento de la información ha requerido de la elaboración de figuras y tablas estadísticas, además de estimar estadígrafos de tipo descriptivo, para lo cual fue necesario el uso del software estadístico SPSS V22, gracias a la cual se ha logrado presentar los resultados con todas las exigencias que todo trabajo de investigación enmarcado dentro del método científico lo exige.

El análisis de los datos fue realizado en su mayor porcentaje a nivel descriptivo, porque el nivel de la investigación asumido corresponde, justamente al nivel descriptivo, por lo que solo se ha registrado resultados inferenciales de manera referencial.

#### - **Discusión de Resultados**

- El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicio (CAS) desde los inicios de su implementación es motivo de observación en forma permanente, porque a nivel de sus procedimientos operativos transgrede y vulnera los derechos laborales de los trabajadores, las mismas que están consagradas en nuestra Carta Magna y en los acuerdos y pactos internacionales que el Perú ha suscrito con otros países.

- La figura 1 registra que el 56.7% opina que el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicio (CAS) resulta ser inadecuado; mientras que el 30.0% sostiene que esta modalidad de contrato es pertinente y el 13.3% afirma que es efectivo, confirmando los resultados obtenidos por Rueda (2014) quien en su tesis titulado: Sistemas laborales en la legislación colombiana y los derechos laborales, afirma la existencia de distintas modalidades de trabajo trae consigo la inestabilidad jurídica en materia laboral en el sistema judicial colombiano, en la medida que muchas de esas normas se interpretan de acuerdo a las necesidades e intereses de los empleadores y en la mayoría de los casos perjudicando a los trabajadores.

#### - **Recomendaciones**

- El Colegio de Abogados de Ayacucho representado por su decano, debe promover la realización de debates y mesas de trabajo, relacionados a la pertinencia y legalidad jurídica de la vigencia del Régimen Especial de Contratación

Lic. Edwin Hercevicca Rojas  
DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
RUEG. 0003344

difundidos a la colectividad en general, generando conciencia para su evaluación y derogación.

APA.

ANEXOS

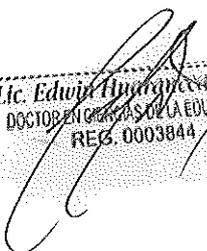
Matriz de Consistencia Instrumento(s)

Validación de instrumento por expertos (Ficha de validación del instrumento. Juicio de expertos)

CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, habiéndose cumplido con las sesiones de asesoramiento correspondiente al aspecto temático considero que el **Bachiller: Celestino ROMÍN ROMERO** ha realizado la tesis conforme exigencias establecidas por la Facultad, para su preparación y elaboración; el mismo que está concluido y listo para ser sustentado.

Atentamente,

  
Lic. Edwin Amador  
DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
REG. 0003844

INFORME N° 008-WAQ-T-2020

AL : Dr. Jesús Manuel Galarza Orrilla.  
Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política

DE : Mg. Wilfredo ATATURIMA QUISPE  
Docente Asesor  
Código N° 051166

REFERENCIA : Resolución Decanal N° 0770-2018-FDYCP-UAP

ASUNTO : Asesoría temática: Tesis

BACHILLER : Celestino ROMÍN ROMERO  
Título: "RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (CAS) Y SU RELACIÓN CON EL DERECHO DE IGUALDAD Y DIGNIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AYACUCHO, 2018"

FECHA : 29 de Enero de 2020

---

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con relación a la referencia, a fin de hacer de vuestro conocimiento el presente informe, la evaluación de los aspectos de forma y fondo:

**1. DE LOS ASPECTOS DE FORMA**

Se ha considerado la Resolución Vicerrectoral N° 2342-2013-VIPG-UAP, que regula la estructura del proyecto de Tesis, la estructura de la Tesis, y que hace referencia a las normas del APA.

**2. DE LOS ASPECTOS DE FONDO**

**TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Con relación al título del tema de investigación consideramos Se ha realizado diferentes investigaciones al caso de esta premisa, con el interés de evidenciar que este estatuto en cuestión es institucional, ya que gracias al CAS diferentes principios básicos que favorecen al ser humano han sido olvidados, gracias a este sentido se ve notablemente que afecta a los derechos laborales, pese a esta observación el Tribunal Constitucional a publicado que sí existe una relación laboral en el CAS, cuyo análisis responde a un acto de discriminación, ya que dicha política ofrece menos beneficios y derechos laborales que otros sistemas de labor público a pesar de cumplir con similares funciones para sus empleadores, esta decisión trae consigo

problemas internos y externos en la sociedad ya que favorece de manera injusta a sólo algunos beneficiarios y no a la masa poblacional que da desarrollo a la sociedad.

## DEL CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

- Descripción de la realidad problemática
  - El Contrato Administrativo de servicios (CAS) es considerada o denominada "labor excluida" ya que está omitida de manera injusta por mandato de la ley, pese a que es un servicio que convenientemente protege al Derecho Constitucional del trabajo, siendo así un beneficio con retribución que tiene un estrecha relación con el hecho laboral de las personas; este es un problema el cuál debe ser solucionado ya que afecta indiscutiblemente al ser humano por ser una actividad necesaria y natural para su sobrevivencia en el lugar dónde se encuentre, sin embargo no se toma la atención adecuada, pese a que es un tema no solo personal del hombre sino también de la sociedad, ya que el ser humano no es un medio sino la base de un buen desarrollo social, por ello merece ser tratado con dignidad velando así por sus derechos, en este caso el tema laboral por ser un derecho necesario y natural.
- **Justificación e importancia de la investigación Práctica**
  - a) **Justificación**
    - b) **Teórica**
      - c) Para Gonzales (2014) la sumisión completa de los principios del trabajo hacia los diferentes laboradores viene una posesión inalienable que tiene toda persona por ser un derecho natural, la misma que garantiza estabilidad jurídica y socio emocional al trabajador, en esa medida el estudio pretende aportar con información sustancial que permita la ampliación el conjunto de los estudios obtenidos sobre las variables de estudio, de este modo logrando obtener hipótesis para poder elaborar los trabajos en el nivel explicativo.
    - d) **Práctica**
      - e) Según Fernández (2015) una cantidad considerable de peruanos se encuentran laborando bajo los parámetros jurídicos y laborales del Lineamiento básico sobre el (CAS), por ello son vulnerables ante diversas situaciones en las que se conculca

sus derechos, por lo que creemos conveniente la realización de este estudio, porque en gran medida permitirá caracterizar desde distintas miradas el problema que nace por el uso de este mecanismo de trabajo, la cual beneficia a los distintos laboradores que se encuentran prestando sus servicios a través de este sistema de trabajo.

#### **b) Importancia**

Esta indagación es sumamente necesaria ya que brinda adquisición de conocimiento de este tema por ser muy sobresaliente y tener trascendencia ante el problema que surge a partir de la vigencia del lineamiento básico del (CAS), respecto al derecho de Igualdad y Dignidad de los trabajadores, la misma que contribuirá a mantener vigente el debate sobre su naturaleza inconstitucional.

#### **c) Limitaciones**

No existen limitaciones sustanciales que impiden la realización del trabajo de investigación.

### **EL CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

#### **- Antecedente de la Investigación**

- Dámaso (2015) investigó un estudio sobre el Lineamiento de contrato laboral, por necesidad temporal y sus implicancias jurídicas en el sistema laboral mexicano. Esta investigación fue expuesta en la Universidad de Puebla, México. El tipo que tiene la investigación asumida es el básico en la medida en la cual se tiene en cuenta el objetivo principal de dicho estudio es brindar conocimientos que tengan trascendencia ante el problema como tema central. El diseño que se utilizó es un gráfico en la cual muestra relación entre las dos variables para evidenciar este diseño se realiza la prueba en 45 profesionales del Derecho que se desarrollan en el tema jurídico laboral, quienes a través de entrevistas han logrado configurar la problemática abordada y han vertido las recomendaciones para mejorar o perfeccionar la norma. Se afirma que generalmente en algunos contratos de tipo coyuntural no cumple con los derechos laborales de los trabajadores las mismas que están amparada en la normatividad vigente y a través de pactos colectivos alcanzado a través de luchas sindicales, estos son los análisis que votan los resultados.

## - Bases Teóricas

Según Arce (2012) La dignidad es una característica esencial del ser humano, por ello no puede ser renunciable ya que es inherente a la naturaleza humana, siendo así reconocida y dándole lugar como primer plano ante todos los tratados a nivel internacional teniendo como tema a los derechos humanos, así pues la Constitución del año 93 fija un primer artículo mencionando "que el respeto que merece los seres humanos debe ser defendido por ser el principal sujeto existente de la sociedad y del Estado siendo así un fin para ella", de este modo obteniendo un valor indiscutiblemente privilegiado según el Ordenamiento jurídico manifestándose ante los derechos humanos internacionalmente en su primer artículo "el hombre desde su existencia es un ser libre por naturaleza y no tiene diferenciación alguna con ningún otro por ello todos tienen el mismo derecho de velar por su dignidad por ser un tema de conciencia y razón de este modo se deben respetarse y ayudarse entre todos.

## - Bases Legales

Decreto Legislativo 1057-Ley de contratación administrativa de servicios CAS.

La Ley 29849 establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 (Contratación de Servicios – CAS) y otorga derechos laborales.

Régimen del Decreto Legislativo 276.

Régimen del Decreto Legislativo 728.

El Decreto Ley 11377, Estatuto y Escalafón del Servicio Civil.

La Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.

La Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público.

## - Definición de Términos Básicos

### - Actividad Económica

Son actividades cuyo proceso es de generar producto o servicio, al generarlo se crea valor por ello se obtiene una renta adquiriendo de este modo una relevancia fiscal. Los impuestos se basan en una capacidad económica dentro de nuestro sistema impositivo; si tengo bienes y servicios consumo debo de tener una capacidad económica. Estas acciones que genera ofertas de bienes y servicios pueden ser legal como no también aquellos quienes se dedican al robo, fraude o a la mendicidad abierta.

### - Afiliación Sindical

Es el ingreso o inscripción de los trabajadores de una empresa a un sindicato que vela por mantener las buenas condiciones de trabajo en dicha empresa.

- Asalariado
- Dentro del capitalista en la cuál nos desarrollamos la mayoría de los empleadores que ejercen en una entidad pública so asalariados es decir cobran un sueldo correspondiente a su contrato inicial con dicha empresa; el precio de este sueldo depende de la demanda y oferta que pasa el centro de trabajo, sin embargo, el Estado vela por el trabajador para que reciba su sueldo establecido por ley; se tiene a los asalariados constantes o regulares que son los que tiene permanencia en la empresa basándose en un contrato mucho más formal y seguro.

### DEL CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

- **Discusión de Resultados**
  - La figura 1 registra que el 56.7% opina que el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicio (CAS) resulta ser inadecuado; mientras que el 30.0% sostiene que esta modalidad de contrato es pertinente y el 13.3% afirma que es efectivo, confirmando los resultados obtenidos por Rueda (2014) quien en su tesis titulado: Sistemas laborales en la legislación colombiana y los derechos laborales, afirma la existencia de distintas modalidades de trabajo trae consigo la inestabilidad jurídica en materia laboral en el sistema judicial colombiano, en la medida que muchas de esas normas se interpretan de acuerdo a las necesidades e intereses de los empleadores y en la mayoría de los casos perjudicando a los trabajadores.
  - La figura 2 registra que el 56.7% opina que, en el área de estudio, no se respeta el derecho a la igualdad y dignidad del trabajador; de la misma forma el 33.3% sostiene que a veces se respeta este derecho y el 10.0 afirma que sí se respeta este derecho, confirmando los resultados obtenidos por Dámaso (2015) quien en su tesis titulado: Régimen de contratos labores por necesidad temporal y sus implicancias jurídicas en el sistema laboral mexicano, afirma que, en la mayoría de los casos los contratos eventuales por necesidades coyunturales, trasgrede y vulnera los derechos laborales de los trabajadores, las mismas que están amparada en la normatividad vigente y a través de pactos colectivos alcanzado a través de luchas sindicales.

- **Conclusiones**

- El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) no se relaciona significativamente con el derecho a la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho en el año 2018 (Chi Cuadrado ( $X^2$ ) =51.697; p\_valor=0,000<  $\alpha$ =0,05) en función a los resultados se ha asumido la hipótesis alterna y rechazado la nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%..

- **Recomendaciones**

Los profesionales que laboran en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, que vienen laborando bajo el régimen CAS, deben interponer recursos jurídicos ante las instancias correspondientes, observando muchos procedimientos administrativos considerados en esta modalidad de contrata que atentan y vulneran el derecho laboral de los trabajadores.

- **Fuentes de información**

- Arce, M. (2012). *Derecho individual del trabajo en el Perú: desafíos y deficiencias*. Lima: UNFV.
- Bardales, J. (2014). *Métodos y técnicas de investigación cuantitativa*. Lima: San Marcos.
- Becerra, C. (2014). *El contrato administrativo de servicios y la jurisprudencia de la justicia ordinaria*. Trujillo: Gráfica del Norte.
- Carrasco, S. (2012). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Castillo, J. (2014). *Compendio del derecho laboral peruano*. Lima: UNMSM.
- Cueva, L. (2014). *Servicios no personales y el empleo público*. Lima: San Marcos.
- Dámaso, G. (2015). *Régimen de contratos labores por necesidad temporal y sus implicancias jurídicas en el sistema laboral mexicano*. Puebla: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad de Puebla, México.

- Danos, J. (2014). *Regulación jurídica de la función pública en el Perú*. Lima: San Marcos.
- Delgado, L. (2014). *Análisis de la Contratación Administrativa de Servicios cas en el Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo durante el año 2014*. Chiclayo: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad Señor de Sipán de Lambayeque.
- Fernández, M. (2015). *Derechos laborales y equilibrio social. Problemas y perspectivas*. Lima: San Marcos.
- Gonzales, J. (2014). *Derechos laborales y vigencia del CAS en el sistema laboral peruano*. Lima: San Marcos.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Mendoza, P. (2015). *Enfoques de investigación en las ciencias sociales*. Lima: San Marcos.
- Montoya, J. (2014). *Derecho al trabajo y los sistemas laborales en el Perú*. Lima: San Marcos.
- Neves, J. (2013). *Introducción al derecho al trabajo en el sistema laboral peruano*. Lima: San Marcos.
- Palomino, N. (2016). *Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del Régimen Especial CAS al personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Trujillo: Estudio de posgrado presentado a la Universidad Nacional de Trujillo.
- Pineda, M. (2014). *Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS). Análisis jurídico*. Lima: UNMSM.
- Pino, R. (2012). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Rendón, G. (2015). *Derecho al trabajo. Perspectivas y problemática*. Lima: San Marcos.

- Rueda, C. (2014). *Sistemas laborales en la legislación colombiana y los derechos laborales*. Medellín: Estudio de posgrado presentado a la Universidad de Medellín, Colombia.
- Rueda, S. (2011). *La inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios*. Lima: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad San Martín de Porras, Lima, Perú.
- Supo, J. (2016). *Métodos de análisis de datos cuantitativos*. Arequipa: Bioestadístico.
- Tenorio, J. C. (2015). *Gestión del cambio y la prestación de los servicios de la salud en el Hospital Regional de Tumbes* (Primera ed.). (U. C. Trujillo, Ed.)

#### CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, habiéndose cumplido con las sesiones de asesoramiento correspondiente al aspecto temático considero que el bachiller Celestino ROMÍN ROMERO ha realizado la tesis conforme exigencias establecidas por la Facultad, para su preparación y elaboración; el mismo que está concluido y listo para ser sustentado.

Atentamente,



Cecilia Patricia Orope  
C.P. 789

**RESOLUCIÓN N° 2464-2018-FDYCP-UAP**

Lima, 01 de diciembre de 2018

**VISTO:**

La solicitud N°023-0010522 de fecha 26 de junio de 2018, presentado por el Bachiller en **CELESTINO ROMIN ROMERO**, quien solicita se le designe asesores temático y metodólogo, para ejecutar la tesis titulada "**RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (CAS) Y SU RELACIÓN CON EL DERECHO DE IGUALDAD Y DIGNIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AYACUCHO, 2018**".

**CONSIDERANDO:**

Que, la Ley 30220 Ley Universitaria, en su artículo 45.2 establece que para obtener el Título Profesional se requiere el Grado de Bachiller y la aprobación de una Tesis o trabajo de suficiencia profesional.

Que, el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Alas Peruanas, en sus artículos 20° y siguientes, establece los procedimientos para el desarrollo de la Tesis y las funciones de los asesores temático y metodólogo respectivamente.

Que, con la solicitud de visto, el interesado pide que se le designe asesores temáticos y metodólogo, para levantar las observaciones formuladas por la Oficina de Investigación y Proyección Social de la Facultad de Derecho y Ciencia Política,

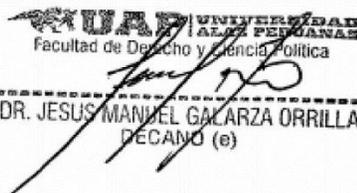
Estando a lo recomendado y en virtud a las atribuciones de las que está investido el Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política conferidas en la Resolución Rectoral N° 1529-2003-R-UPA, del 31 Marzo 2003.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.**- Designar a los siguientes docentes como asesores temático y metodólogo del Bachiller en Derecho **CELESTINO ROMIN ROMERO**, para que asuman las funciones precisadas en la presente resolución.

**Asesor Metodólogo : Dr. Edwin Huarancca Rojas**  
**Asesor Temático : Mg. Wilfredo Ataurima Quispe**

Regístrese, comuníquese y archívese.

  
Facultad de Derecho y Ciencia Política  
DR. JESUS MANUEL GALARZA ORRILLA  
DECANO (e)

JLVL/cmj