UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS Y LOS DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO AÑO 2020

Tesis para optar el título profesional de

ABOGADO

JHON CARLOS NIETO FLORES

PAULO CESAR TELLES ARIMUYA

Pucallpa, Perú

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
COMITÉ DE PLANEAMIENTO

ACTA DE EXAMEN DE GRADO PARA OPTAR EL TITULO DE ABOGADO

En la ciudad de Pucallpa, Siendo las 7:00 am del día martes 25 de julio del año 2023, en el auditorio de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali, cito en el Pabellón I Segundo Piso, se dio inicio al EXAMEN DE GRADO, correspondiente a la sustentación de la tesis denominado **"LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS Y LOS DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO AÑO 2020",** presentado por los Bachilleres en Derecho y Ciencias Políticas: **JHON CARLOS NIETO FLORES Y PAULO CESAR TELLES ARIMUYA.**

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos, el Secretario Académico de la Facultad procedió a presentar a los Miembros del Jurado integrados por los docentes: **Dr. LIZANDRO LEVEAU PEZO** (Presidente), **DR. JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA** (Miembro) y **Dr. ELADIO GUZMAN VILLA** (Miembro), designado con Memorando Múltiple Nº 365/ 2023-UNU/FDyCP/GyT de fecha 18 de julio del 2023; luego del cual el señor presidente instó al Secretario Académico a presentar a los bachilleres examinados.

Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a los bachilleres a iniciar su exposición, de su informe final de tesis; a cuyo término los miembros del jurado las formularon las preguntas y objeciones respectivas, la misma que fue absuelta de forma SATISFACTORIA por los ponentes.

Continuando con el desarrollo de la sustentación y de conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos, el presidente invitó a los bachilleres examinados y al público asistente a abandonar la Sala para su correspondiente deliberación en forma reservada.

Seguidamente el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que los bachilleres: **JHON CARLOS NIETO FLORES Y PAULO CESAR TELLES ARIMUYA** fueron **APROBADOS POR UNANIMIDAD.**

Reiniciando el acto Público se realiza la Juramentación de honor y las felicitaciones de los miembros del Jurado, seguidamente se procedió a la lectura del presente acta, dando por concluido el acto de sustentación siendo a las 8: 00am del mismo día, la suscribieron en señal de conformidad; de lo que doy fe.

Dr. LIZANDRO LEVEAU PEZO
Presidente

Dr. JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA
Miembro

Dr. ELADIO GUZMAN VILLA
Miembro

Dr. JOEL ORLANDO SANTILLA TUESTA.
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali como requisito para optar el Título Profesional de Abogado.

Dr. Lizandro Leveau Pezo

Presidente

Dr. Joel Orlando Santillán Tuesta

Miembro

Dr. Eladio Guzman Villa

Miembro

Dr. Jesús Alcibíades Morote Mescua

Asesor

Bach. Jhon Carlos Nieto Flores

Tesista

Bach. Paulo César Telles Arimuya

Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
DIRECCION GENERAL DE PROPIEDAD INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N° V/0126-2023.

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis, titulado:

"LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS Y LOS DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO AÑO 2020"

Autor(es)	:	NIETO FLORES, JHON CARLOS; TELLES ARIMUYA, PAULO CESAR
Facultad	:	Derecho y Ciencias Políticas
Escuela	:	Derecho
Asesor(a)	:	Dr. MOROTE MESCUA, JESUS ALCIBIADES

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud 10%.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia

Fecha: 09/03/2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
Dirección General de Producción Intelectual

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, JHON CARLOS NIETO FLORES

Autor de la tesis titulada : "LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS Y LOS DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL PORTILLO AÑO 2020".

Sustentada el año 2023

Asesor(a): Dr. JESÚS ALCIBÍADES MOROTE NESCUA.

Facultad: DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS.

Escuela Profesional: DERECHO

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 25 / 07 / 2023

Email: jhonca97nieto@gmail.com Firma:

Teléfono: 998476989 DNI: 71048414

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, PAULO CESAR TELLES ARIMUYA

Autor de la tesis titulada: "LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS Y LOS DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL PORTILLO AÑO 2020".

Sustentada el año 2023

Asesor(a): Dr. JESÚS ALCIBÍADES MOROTE NESCUA.

Facultad: DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS.

Escuela Profesional: DERECHO

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 25 / 07 / 2023

Email: paulocestelles@gmail.com Firma:

Teléfono: 930443472 DNI: 45716745.

DEDICATORIA

A Dios, por protegernos en cada momento, bendiciéndonos día a día y guiarnos hacia el camino del bien.

A nuestras familias, por apoyarnos y por sus valiosos consejos.

A nuestro asesor y maestros, por la paciencia y enseñanzas impartidas en la realización de este trabajo de investigación.

Los tesistas.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Ucayali, por entregarnos las facilidades necesarias para obtener una enseñanza de calidad, por cada una de las exigencias para lograr y culminar esta investigación, puesto que con ella nos permitirá desenvolvernos de manera competente en el mundo laboral.

A todos los docentes de la Escuela Profesional de Derecho, quienes nos han colmado de sabiduría y transmitido conocimiento.

A nuestras familias, por el apoyo brindado durante todos estos años de carrera universitaria.

A nuestro asesor, Dr. Jesús Alcibiades Morote Mescua, por orientarnos durante el desarrollo de esta investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Pág.

DEDICATORIA..... vii

AGRADECIMIENTO.....viii

ÍNDICE DE CONTENIDO..... ix

ÍNDICE DE TABLAS xii

ÍNDICE DE FIGURAS xiii

RESUMEN xiv

ABSTRACT xv

INTRODUCCIÓN xvi

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....1

1.1. Planteamiento del Problema. 1

1.2. Formulación del Problema.....2

1.2.1. Problema General.....2

1.2.2. Problemas Específicos 2

1.3. Formulación de Objetivos 3

1.3.1. Objetivo General.....3

1.3.2. Objetivos Específicos.....3

1.4. Justificación de la Investigación.....4

1.5. Delimitación del Estudio..... …5

1.6. Viabilidad del Estudio.....5

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....7

2.1. Antecedentes Jurídicos del Problema 7

2.1.1. Antecedentes Internacionales.....7

2.1.2. Antecedentes Nacionales 10

2.2. Bases Teóricas 14
2.2.1. Contratación Administrativa de Servicios – CAS 14
2.2.2. Comparativo de Beneficios Laborales entre el CAS y los regímenes del Decreto Legislativo 276 y 728 14
2.2.3. Protección Frente al Despido Arbitrario 15
2.2.4. Liquidación de Beneficios Laborales 15
2.2.5. Problemática del Contrato Administrativo de Servicios 16
2.2.6. Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019 17
2.2.7. Régimen Decreto Legislativo N° 1057 (CAS) en el Marco del Nuevo Régimen del Servicio Civil 22
2.2.8. Progreso de Entidades en el Ingreso al Servicio Civil 24
2.2.9. Entidades que a la Fecha se encuentran en la Ley de Servicio Civil 24
2.2.10. El Empleador Público y el Costo Estatal 26
2.2.11. Evolución Jurisprudencial del Régimen CAS 27
2.2.12. Panorama Actual en el Contexto de su Eliminación 30
2.2.13. Estabilidad Laboral 32
2.2.14. Regulación de la Estabilidad Laboral en la Organización Internacional del Trabajo (OIT). 34
2.2.15. Los Empleados y Funcionarios de las Municipalidades Distritales y Provinciales. 36
2.2.16. Estabilidad Laboral Municipal 38
2.3. Definición de Términos Básicos 40
2.4. Formulación de Hipótesis 43
2.4.1. Hipótesis General 43
2.4.2. Hipótesis Específicas 43

2.5. Variables 43
2.5.1. Variable Independiente 43
2.5.2. Variable Dependiente 43
2.5.3. Operacionalización de las Variables 43
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA 45
3.1. Diseño de la Investigación 45
3.2. Población y Muestra 45
3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos 46
3.4. Técnicas para el Procesamiento de la Información 46
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN 47
4.1. Resultados 47
4.2. Prueba de Hipótesis 55
4.3. Discusión de Resultados 59
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 61
5.1. Conclusiones 61
5.2. Recomendaciones 62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 63
ANEXOS 66

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Comparación de beneficios laborales entre el CAS y los Regímenes del Decreto Legislativo 276 y 728……15

Tabla 2: Entidades que a la fecha se encuentran en la Ley de Servicio Civil..... 24

Tabla 3: Operacionalización de las variables 44

Tabla 4: Prestación de servicios..... 47

Tabla 5: Obligación de los servidores..... 48

Tabla 6: Limitado derecho de los servidores 49

Tabla 7: La contratación administrativa de servicios 50

Tabla 8: Pago de beneficios sociales 51

Tabla 9: Descansos remunerados..... 52

Tabla 10: Seguridad y salud en el trabajo 53

Tabla 11: Los derechos laborales..... 54

Tabla 12: Nivel de correlación entre la contratación administrativa de servicios y los derechos laborales 55

Tabla 13: Nivel de correlación entre la prestación de servicios y los derechos laborales..... 56

Tabla 14: Nivel de correlación entre la obligación de los servidores los derechos laborales..... 57

Tabla 15: Nivel de correlación entre el limitado derecho de los servidores y los derechos laborales..... 58

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1: Distribución del empleo en el sector público y privado 24

Figura 2: Total de remuneraciones del empleador público 26

Figura 3: Regímenes laborales para servidores públicos en Perú 37

Figura 4: Esquema del diseño de investigación 45

Figura 5: Prestación de servicios 47

Figura 6: Obligación de los servidores 48

Figura 7: Limitado derecho de los servidores 49

Figura 8: La contratación administrativa de servicios 50

Figura 9: Pago de beneficios sociales 51

Figura 10: Descansos remunerados 52

Figura 11: Seguridad y salud en el trabajo 53

Figura 12: Los derechos laborales 54

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, se centró principalmente en determinar de qué manera la contratación administrativa de servicios afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020. El tipo de investigación fue no experimental con su diseño descriptivo correlacional. La investigación presentó como problema, ¿De qué manera la contratación administrativa de servicios afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020?, planteándose como hipótesis que La contratación administrativa de servicios afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020, en este contexto, nos trazamos como objetivo lograr que las instituciones públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia con la contratación de sus trabajadores, brinden servicios de calidad a través de una mejor atención pública y el desarrollo de las personas que lo hacen. Según su finalidad fue una investigación básica y según su profundidad fue descriptiva correlacional; para la recolección de datos empleamos la técnica de la encuesta, luego de eso se procedió al conteo y el análisis respectivo. Así mismo, los tratamientos de los datos se realizó empleando el SPSS y Excel organizándose en tablas y figuras estadísticos, en donde la prueba de hipótesis de Rho de Spearman obtuvo p-valores menores de 0.05, obteniendo la aceptación de todas las hipótesis de esta investigación y teniendo como conclusión que la contratación administrativa de servicios afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020.

Palabras clave: Contratación, derechos, trabajadores, afectación, administrativo.

ABSTRACT

The present research work focused mainly on determining how the administrative contracting of services affects labor rights in the provincial municipality of Coronel Portillo in 2020. The type of research was non-experimental with its correlational descriptive design. The investigation presented as a problem, how does the administrative contracting of services affect labor rights in the provincial municipality of Coronel Portillo in 2020?, considering as a hypothesis that the administrative contracting of services affects labor rights in the provincial municipality of Coronel Portillo In the year 2020, in this context, we set ourselves the objective of ensuring that public institutions of the state reach higher levels of effectiveness and efficiency with the hiring of their workers, provide quality services through better public attention and the development of the people who they do. The methods used were, according to their purpose, a basic investigation and, according to their depth, a descriptive correlational investigation, for the data collection we used the survey technique, after that the respective count and analysis was carried out. Likewise, the treatment of the data was carried out using SPSS and Excel, organized into statistical charts and graphs, where the spearman's Rho hypothesis test obtained p-values less than 0.05, obtaining the acceptance of all the hypotheses of this investigation, and having as a conclusion that the administrative contracting of services affects labor rights in the Provincial Municipality of Coronel Portillo in 2020.

Keywords: Hiring, rights, workers, affectation, administrative.

INTRODUCCIÓN

El Contrato administrativo de servicios es un régimen de contrato de trabajo específico para el sector público, que vincula a un organismo público con una persona física que realiza servicios de forma subordinada. Este régimen reconoce a las personas derechos que no tenían bajo el régimen del SNP. En este sentido, la creación de la CAS otorga ciertos derechos a las personas que trabajan en el estado, tales como vacaciones. Todas las unidades de la administración pública pueden contratar personal bajo el régimen CAS, excepto las empresas estatales y los proyectos de inversión pública. Las unidades de la administración pública incluyen el poder ejecutivo (ministerios, organismos públicos, programas, proyectos, comisiones), el Congreso de la República, el poder judicial, los órganos constitucionalmente autónomos, los gobiernos regionales y locales, las universidades públicas y otros organismos públicos cuyas actividades se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público.

Por otra parte, el Estado no reconoce al trabajador que se encuentra sujeto a este régimen laboral, entre otros derechos, el derecho al servicio adquirido o la protección contra el despido arbitrario. Los investigadores concluimos que debido a la primacía indebida del estado de derecho sobre el principio jurídico, el contrato administrativo de servicio es inconstitucional por cuanto interfiere con los principios y derechos laborales, por lo que propone el cambio de régimen del CAS para que todos los derechos laborales se otorgan al empleado del Estado.

Razón por la cual en el presente trabajo de investigación se quiere determinar de qué manera la contratación administrativa de servicios afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020. La investigación tiene una estructura que contempla el reglamento, que se componen por el diseño de

la investigación, planteamiento del problema y la descripción del problema. La metodología en el cual se tiene un enfoque teórico o pura, que tiene alcance de la investigación cuantitativa por corresponder al ámbito de las ciencias sociales, en el que se propusieron instrumentos y técnicas. Los resultados son aspectos que contemplan la investigación en el que se procesaron la información recogida de la muestra de estudio, que están representadas mediante tablas y figuras, discusión de resultados, finalmente, las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

Ahora bien, en nuestro país actualmente se registran 15 Regímenes Laborales en las entidades públicas entre generales y especiales, las generales son 3, Carrera Administrativa (Decreto Legislativo Nº 276-1984), Régimen de la Actividad Privada (Decreto Legislativo Nº 728-1991) y Contratación Administrativa de Servicios – CAS (Decreto Legislativo Nº 1057-2008 modificado 2012), ahora sobre lo expuesto, debo indicar que el Régimen que no cumple con los beneficios laborales correspondientes que muestra desigualdad y discriminación sobre el resto de Regímenes es el Contrato Administrativo de Servicios, el cual no brinda estabilidad laboral pues por la naturaleza del mismo, el CAS es un Régimen transitorio y temporal, sin embargo mantienen por mucho tiempo en este estado a sus trabajadores, dejando a los mismos sin la posibilidad de que puedan ingresar a planilla sin recibir Gratificación y Compensación por Tiempo de Servicio - CTS.

Asimismo, los trabajadores que ya se encuentran dentro del Régimen CAS se le vulnera el derecho a la seguridad laboral, a la igualdad y la posibilidad de acceder a una línea de carrera pues se les renueva el contrato cada año y no son transferidos a un régimen laboral que si les reconozca todos los beneficios laborales. Cabe precisar que, SERVIR (2016) presentó un informe en el cual indicó que el número de trabajadores CAS creció en un 8% en el periodo 2009 – 2016 que representa al 22% del empleo público, además que esta cifra no cuenta con los trabajadores que son contratados en las municipalidades

donde no se tiene el control respectivo, asimismo indicó que las entidades contratan trabajadores bajo CAS de manera inadecuada.

Lo que menos se cumple en el país es el pago de horas extras. Muchas empresas fomentan abuso de los contratos temporales por recibos de honorarios, y muestran ausencia de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Es un incumplimiento laboral que genera que las personas contratadas bajo esta modalidad, no accedan a gratificaciones ni a seguridad social ni a compensación de tiempo de servicio, entre otros derechos laborales. El régimen Contrato Administrativo de Servicios es abiertamente inconstitucional porque coexiste con otros dos regímenes más favorables que se aplican en el sector público a libre arbitrio de la entidad contratante: el régimen de la carrera administrativa y el régimen de la actividad privada. En todos estos casos, existe un trato desigual a trabajadores que realizan sus labores en situaciones iguales, por lo cual se viola el principio constitucional de igualdad.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

- ¿De qué manera la contratación administrativa de servicios afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿De qué manera la prestación de servicios afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020?

- ¿De qué manera la obligación de los servidores afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020?

- ¿De qué manera el limitado derecho de los servidores afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020?

1.3. Formulación de Objetivos

1.3.1. Objetivo General

- Determinar de qué manera la contratación administrativa de servicios afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar de qué manera la prestación de servicios afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020.

- Determinar de qué manera la obligación de los servidores afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020.

- Determinar de qué manera el limitado derecho de los servidores afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020.

1.4. Justificación de la Investigación

La presente tesis busca cómo resolver en gran medida la situación de vulneración de los derechos laborales en el régimen de la Contratación Administrativa de Servicios – CAS. El Contrato Administrativo de Servicios conlleva un impacto negativo a nivel social y económico; además, pone de manifiesto el grave incumplimiento por parte del Estado de su obligación constitucional de proteger el trabajo, respetar y hacer respetar los derechos constitucionales y laborales. Por tal razón, el trabajo de investigación académica emprendido es importante. Servirá para evidenciar que en realidad el Contrato Administrativo de Servicios – CAS constituye una modalidad contractual laboral que afecta los derechos de los trabajadores y constituye un abuso del Estado. Además, esta investigación es de suma utilidad, toda vez que con las conclusiones y recomendaciones a las que se arriben se logrará evitar la continuidad de este régimen y concientizar a las autoridades en el irrestricto respeto de los derechos laborales. El presente trabajo de investigación tiene un impacto en el sistema nacional de forma tal que, sin lugar a dudas, es un esfuerzo positivo que se desea lograr y se ha elegido este trabajo, por considerarlo como una situación anómala en nuestro ordenamiento jurídico y porque denota nuestra preocupación por cautelar los fines del programa constitucional en materia laboral. Surge, pues, la importancia y la necesidad de investigar académicamente para establecer la verdadera naturaleza del CAS y determinar, frente a los derechos laborales que afecta, su carácter inadecuado por infracción a las normas y derechos laborales de carácter fundamental, que son irrenunciables, con la finalidad de plantear alternativas y recomendaciones

para una mejor regulación y reconocimiento de los derechos laborales de aquellas personas que prestan servicios temporales en el sector público.

1.5. Delimitación del Estudio

1.5.1. Delimitación Espacial

La investigación abarcará geográficamente en la provincia de Coronel Portillo, distrito de Callería, por lo tanto, su alcance será local.

1.5.2. Delimitación Temporal

Para la presente investigación se hará uso de información que corresponde al año 2020.

1.5.3. Delimitación Teórica

La investigación que se propone comprenderá, únicamente en la contratación administrativa de servicios y su afectación a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020.

1.6. Viabilidad del Estudio

El presente trabajo de investigación es viable debido a que al concluir lograremos dar una solución del conflicto y la restauración de las relaciones laborales quebrantadas por la desigualdad y discriminación sobre el resto de regímenes laborales, además, contamos con un asesor metodológico que nos brinda todas las pautas necesarias para seguir con el buen desarrollo del proyecto y el apoyo necesario para terminar la investigación de manera pertinente.

Asimismo, el estudio estará respaldado por distintas investigaciones realizadas anteriormente, las cuales encontramos accediendo a diversas fuentes de información.

Por último, el financiamiento de la investigación lo estamos solventando con nuestros propios recursos económicos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Jurídicos del Problema

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Ariza (2019)**,** en su tesis “Principales formas de vulneración de los derechos laborales en Colombia. Efectos generales previsibles en la economía” de la Universidad Católica de Colombia, en el año 2019. Los derechos laborales desempeñan un rol importante en la vida económica por su contenido normativo y amplio sentido proteccionista de la población, la cual ofrece su fuerza de trabajo al servicio de agentes económicos para la producción de bienes y prestación de servicios. Este intercambio puede verse afectado por las restricciones y vulneraciones que se den dentro de los sistemas económicos dominantes y las transformaciones en cada país o en mercados integrados a cadenas productivas globales, lo que en muchos casos no permite maximizar la eficiencia del intercambio y por consiguiente la eficiencia económica. Esta investigación, demuestra que las jornadas de trabajo extra, sumadas al desgaste natural ocasionado por el horario normal de trabajo; la violación a las normas de seguridad y salud en el trabajo, además de la falta de prestaciones sociales y de libertades sindicales reducen notablemente la capacidad y motivación de los trabajadores al desempeñar sus funciones.

Castañeda (2016)**,** en su tesis “La seguridad social en lo que corresponde a riesgos laborales de los trabajadores independientes en Colombia**”** de la Universidad Católica de Colombia, en el año 2016. El panorama laboral colombiano que se dibuja en la parte inicial del documento, deja entrever un

grueso poblacional que, en materia de ingresos, acude a la independencia para la obtención de los mismos, desarrollando un sin número de actividades, que pueden clasificarse de manera que se identifiquen cuáles son más riesgosas que otras. En el entendido que el Ministerio de Trabajo ya se dio a la tarea de hacer dicha clasificación, se establece que el desempeño de aquellas actividades riesgosas, debe realizarse con el cubrimiento de riesgos profesionales el cual corre por cuenta del contratante, que, si bien es bueno al ser un acierto normativo reciente en la normatividad del campo, deja aún planteada la inquietud sobre la otra parte de trabajadores independientes.

Rico (2017)**,** en esta tesis "El principio de transparencia como lucha contra la corrupción en la contratación estatal colombiana" de la Universidad Católica de Colombia, en el año 2017. La contratación pública busca lograr los fines estatales consagrados en el artículo 2 de la Constitución Política de Colombia, procura que mediante su extensión colabore en el bien común promoviendo la aplicación de principios para asegurar el cumplimiento íntegro en los contratos. La transparencia es una conducta del individuo que lo lleva a actuar partiendo de principios y valores, se considera en la contratación estatal como un principio rector porque da garantía de que los procesos de selección se adelantan bajo un presupuesto integro haciéndole frente a problemáticas como la corrupción. Como se estudió, dentro del marco legal colombiano se han implementado modificaciones con miras a lograr una gestión pública más moderna eficiente y transparente. Es por esto que se creó el estatuto contractual Ley 80 de 1993, la cual hizo de la contratación estatal un campo basado en principios para garantizar los fines del Estado, la Ley 1150 de 2007 que positivizó el Principio de Transparencia haciendo más claro y estricto el proceso contractual, y el

estatuto anticorrupción la Ley 1474 de 2011 que implementó medidas para combatir la corrupción, igualmente se han expedido sus respectivos decretos reglamentarios con la intención de disminuir, de esta forma, los índices de corrupción.

Arteaga (2016)**,** en esta tesis “Análisis crítico del contrato por prestación de servicios frente al contrato laboral en la administración pública” de la Universidad Católica de Colombia, en el año 2016. Durante el desarrollo del presente artículo de investigación, se lograron establecer las principales diferencias existentes entre el contrato laboral administrativo y el contrato por prestación de servicios, cumpliendo así con el objetivo planteado. La normatividad que regula los contratos dentro de la administración pública, hace referencia a la definición y ejecución de los mismos, entonces en ellas se consagran los parámetros que deben utilizar las entidades para ejecutar la contratación de los empleados. De ahí que, empleos como los correspondientes a la carrera administrativa dentro de una entidad del Estado sean llamativos para diferentes profesionales que desean laborar para el sector público; en ello influyen las garantías que ofrece el Estado para quienes laboran en sus instituciones. Entonces, las garantías de laborar para el Estado se reflejan en la estabilidad económica, laboral y social que este brinda a sus empleados; es por ello que los empleos como los que se encuentran dentro de la categoría de la carrera administrativa son sumamente competitivos, puesto que reflejan la meritocracia de una persona y a su vez permiten la existencia de una vinculación laboral con la entidad pública.

Gómez (2017)**,** en su tesis “Mecanismos de protección constitucional frente a la celebración de contratos estatales: particular énfasis en el uso de la

acción popular” de la Universidad Católica de Colombia, en el año 2017. La acción popular, es una herramienta que, adquiere el carácter constitucional con la expedición de la Constitución de 1991, y se suma, a otros mecanismos también de rango constitucional que, el Constituyente puso en manos de los administrados para amparar sus derechos individuales y colectivos, asignados en la Constitución. En este sentido, la acción popular se puede reconocer, como un mecanismo constitucional para la prevención, aunque no exclusivamente, de los daños que se pueden generar sobre interés común. En el actual documento, se analizó el alcance y aplicabilidad de la acción popular, para temas de contratación estatal. Se reconoce que, es a través de la contratación ejecutada por la administración pública, que se pueden ver vulnerados los derechos colectivos a la moralidad administrativa y la defensa del patrimonio público. Al respecto, se considera que cuando un ejecutor de recursos públicos acude a prácticas de corrupción, en esencia se encuentra vulnerando los anteriores derechos, y de allí el reconocimiento de pertinencia que, tiene la procedibilidad de la acción popular.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Fernández (2020), en su tesis “Implicancias de la simplificación administrativa en el procedimiento de contratación administrativa de servicios en el Ministerio del Interior, 2020” de la Universidad César Vallejo, en el año 2020. Esta investigación busca las implicancias que tiene la simplificación administrativa en el procedimiento de contratación administrativa de servicios (cas), considerando la percepción de los servidores del área de RR.HH. del Mininter, por lo cual se tiene como objetivo general encontrar la relación entre las dos variables mencionadas desde la perspectiva de los servidores del área

de RR.HH. del Mininter en el periodo 2020. Esta investigación se encuentra dentro del tipo de investigación básica, con enfoque cuantitativo por lo que se aplicó el diseño no experimental, transversal correlacional, así como la muestra de 60 servidores del área de RR.HH. siendo utilizado como instrumentos de recolección de datos la encuesta, el cual ha sido validada mediante el juicio de expertos. Para la confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach, siendo la variable simplificación administrativa de 0,506 y para la variable contratación administrativa de servicios de 0,876; y para el análisis descriptivo se utilizaron las tablas de distribución de frecuencias y el gráfico de barras. De acuerdo a la estadística, se concluye que la simplificación administrativa tiene implicancias dentro del procedimiento de contratación administrativa de servicios, confirmando nuestra hipótesis y objetivo de estudio.

Contreras (2016)**,** en esta tesis “Control interno y el proceso de Contratación Administrativa de Servicios-CAS en la UGEL 04 del Distrito de Comas periodo 2015” de la Universidad César Vallejo, en el año 2016. La presente investigación, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre control interno y el proceso de contratación administrativa de servicio en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 año 2015. El tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental transversal. La población estuvo formada por 54 trabajadores. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico KR-20. Se llegaron las siguientes conclusiones: (a) Existe evidencias suficientes para afirmar que la

variable control interno tiene relación positiva considerable (Phi = 0,849) y significativa (p = 0,000) con la variable proceso de contratación administrativa de servicios en la UGEL 04 del distrito de Comas en el periodo 2015.

Paucar (2018), en su tesis “La contratación administrativa de servicios (CAS) y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del sector público – 2018” de la Universidad César Vallejo, en el año 2018. La presente investigación titulada: La contratación administrativa de servicios (CAS) y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del sector público - 2018, tuvo como objetivo general determinar como la contratación administrativa de servicios (CAS) se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del sector público, 2018. El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental transversal. La población estuvo formada por 100 trabajadores administrativos contratados en la modalidad de CAS del sector público 2018 y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach. Los resultados evidencian una relación estadísticamente significativa, baja (rs= ,346, p< 0.05) y directamente proporcional, entre la contratación administrativa de servicios (CAS) y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del sector público - 2018.

Ariza (2021), en su tesis “La sindicalización y los derechos laborales en las fuerzas Armadas del Perú – 2021” de la Universidad César Vallejo, en el año 2021, tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre La

Sindicalización y los Derechos Laborales en las Fuerzas Armadas del Perú – 2021. El trabajo de investigación está basado en la metodología de tipo básica desde un enfoque cuantitativo, el método es deductivo observacional, como diseño de la investigación es no experimental, transversal y correlacional; la población materia de investigación son el personal militar del Fuerte Hoyos Rubio – Rímac, la técnica empleada es la encuesta, cuyo instrumento es el cuestionario. Como resultado de la investigación se determinó que existe una relación significativa entre La Sindicalización y los derechos Laborales en las Fuerzas Armadas del Perú, en el Fuerte Hoyos Rubio - 2018, tal como se corrobora a través de estadígrafo Rho de Spearman, cuyo valor es de 0.75, que significa que existe una correlación positiva Alta.

Solano (2021), en esta tesis “El negocio de delivery por aplicativo y los derechos laborales en el Perú” de la Universidad César Vallejo, en el año 2021. Esta investigación tuvo el objetivo de analizar si el negocio de delivery por aplicativo vulnera los derechos laborales en el Perú. Nuestra metodología optó por un enfoque cualitativo, respondiendo a la investigación básica y recurriendo al diseño de la teoría fundamentada. Asimismo, se utilizó la entrevista como técnica de recolección de datos, aplicando la “guía de entrevista” como instrumento; siendo presentado a 8 especialistas en Derecho Laboral. Complementariamente, se aplicó el análisis documental a 3 videos, en los cuales, conocedores en el campo del Derecho Laboral y Economía discutían el presente tema de investigación, información plasmada en guías de análisis videográfico. Se concluyó que el negocio de delivery por aplicativo vulnera los derechos laborales en el Perú, ya que las características de su relativamente nuevo modelo de funcionamiento, enfocado en el uso de tecnología, se

distancian de los diferentes elementos referidos al vínculo laboral tradicional; siendo aprovechadas por algunas empresas al momento de relacionarse con los repartidores que trabajan mediante sus aplicaciones, para así no reconocerles beneficio alguno, aprovechando la antigüedad de nuestra vigente normativa laboral nacional.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Contratación Administrativa de Servicios – CAS

El régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) constituye una modalidad contractual laboral temporal especial, propia del Estado, se encuentra normado por el Decreto Legislativo N° 1057 de fecha 27 de junio de 2008, modificada por la Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales - Ley Nº 29849, de fecha 06 de abril de 2012 y; su reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 075-2008-PCM y modificado por Decreto Supremo Nº 065-2011-PCM.

2.2.2. Comparativo de Beneficios Laborales entre el CAS y los Regímenes del Decreto Legislativo 276 y 728

A continuación se muestra en la Tabla 1 el comparativo de beneficios laborales entre el CAS y los Regímenes del Decreto Legislativo 276 y 728.

Tabla 1

Comparación de beneficios laborales entre el CAS y los Regímenes del Decreto Legislativo 276 y 728

Regímenes	Estabilidad Laboral	Vacaciones	Aguinaldo	Licencias	CTS
D. L. 276	Si	Si	Aguinaldo por Fiestas Patrias y por Navidad. Remuneración Completa	Si	Si
D.L. 728	Si	Si	Gratificación por Fiestas Patrias y por Navidad. Remuneración Completa	Si	Si
CAS	No	Si. Fraccionamiento y adelanto de vacaciones	Aguinaldo por Fiestas Patrias y por Navidad s/ 300 soles	Si. Todas las licencias de los regímenes generales	No

Asimismo**,** al término de la relación laboral el trabajador CAS tiene derecho a lo siguiente:

2.2.3. Protección Frente al Despido Arbitrario

Si se dio término al contrato antes del plazo establecido en el mismo de forma arbitraria o injustificada, se genera el derecho del trabajador CAS al pago de una indemnización equivalente a las remuneraciones mensuales dejadas de percibir hasta el cumplimiento del plazo contractual, con un máximo de tres (3) remuneraciones mensuales.

2.2.4. Liquidación de Beneficios Laborales

Al término del contrato, la entidad empleadora debe proceder al pago de los derechos que correspondan al trabajador, como máximo, en la siguiente e inmediata oportunidad en la que ordinariamente abona la retribución a sus

trabajadores CAS. Los beneficios que se liquidan son: las vacaciones adeudadas, vacaciones truncas, aguinaldo por Fiestas Patrias o Navidad adeudado (cuando se haya cumplido con los requisitos para su percepción y no se haya pagado).

Es importante recordar que los trabajadores CAS no tienen derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios – CTS; por lo que la liquidación de beneficios no contempla este beneficio.

2.2.5. Problemática del Contrato Administrativo de Servicios

La coexistencia de estos tres (3) regímenes (Decreto Legislativo 276, Decreto Legislativo 728 y CAS) ha generado un desorden administrativo, distorsiones y desmotivación del personal. El personal, si bien es cierto, realiza funciones similares, las remuneraciones y condiciones son diferentes. Existen más de 500 normas sobre empleo público, más de 102 escalas remunerativas y una planilla pública con 400 diferentes conceptos de pago. Los servidores con régimen privado y de la carrera pública (D. Leg. 276) ganan más que los del régimen CAS, pese a realizar funciones similares. Adicionalmente, un 27% de los servidores está contratado bajo modalidades temporales, pese a realizar funciones permanentes**.** Se pueden resumir en (7) tipos de problemas:

- Falta de planificación y dirección coherente.
- Distintos regímenes laborales con diferentes reglas de juego.
- Abuso de contrataciones temporales.
- Distorsión del sistema de remuneraciones.
- Alta dispersión normativa.
- Incumplimiento del principio de mérito regulado en diversas normas.

- Ausencia de una política de Estado para la gestión del servicio civil. En los últimos 15 años ha existido un caos en la gestión de los recursos humanos del Estado.

Desde el año 1993 de acuerdo con el Decreto Ley 25986 y las leyes de presupuesto público que incluyen normas de austeridad fiscal, se prohíbe hasta la actualidad, el ingreso de nuevo personal a la carrera administrativa. En el año 2010 se autoriza el nombramiento progresivo de personal en las entidades del sector público mediante la quincuagésima segunda disposición final de la Ley N° 29465, y el 2011, se autoriza la conclusión del proceso de nombramiento del personal contratado del sector público mediante Ley 29753.

2.2.6. Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019

Artículo 8. Medidas en materia de personal.

Prohíbase el ingreso de personal en el Sector Público por servicios personales y el nombramiento, salvo en los supuestos siguientes:

- La designación en cargos de confianza y de directivos superiores de libre designación y remoción, conforme a los documentos de gestión de la entidad, a la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, y demás normativa sobre la materia, en tanto se implemente la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en las respectivas entidades.
- El nombramiento en plaza presupuestada cuando se trate de magistrados del Poder Judicial, fiscales del Ministerio Público, miembros de la Junta Nacional de Justicia, profesores del Magisterio Nacional, así como del personal egresado de las escuelas de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú y de la Academia Diplomática y de los médicos

cirujanos del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público.

- La contratación para el reemplazo por cese, para la suplencia temporal de los servidores del Sector Público, o para el ascenso o promoción del personal, en tanto se implemente la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en los casos que corresponda. En el caso de los reemplazos por cese del personal, este comprende al cese que se hubiese producido a partir del año 2018, debiéndose tomar en cuenta que el ingreso a la administración pública se efectúa necesariamente por concurso público de méritos y sujeto a los documentos de gestión respectivos. Las plazas vacantes para el reemplazo por cese del personal que no cuenten con el financiamiento correspondiente son eliminadas del Aplicativo Informático de la Planilla Única de Pago del Sector Público a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas. En el caso del ascenso o promoción del personal, las entidades deben tener en cuenta, previamente a la realización de dicha acción de personal, lo establecido en el literal b) de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto. En el caso de suplencia de personal, una vez que se reincorpore el titular de la plaza, los contratos respectivos quedan resueltos automáticamente. Lo establecido en el presente literal no autoriza a las entidades públicas para contratar o nombrar personal en nuevas plazas que pudieran crearse.
- El nombramiento en plaza presupuestada cuando se trate de docentes universitarios de las universidades públicas.

- La asignación de gerentes públicos, conforme a la correspondiente certificación de crédito presupuestario otorgada por la entidad de destino y de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), con cargo al presupuesto institucional de dichos pliegos, y hasta la culminación del proceso de implementación de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en las respectivas entidades.
- La contratación de plaza válida y presupuestada de docentes universitarios en las universidades públicas.
- El nombramiento de los vocales y secretarios relatores del Tribunal Fiscal a los que se refiere el artículo 99 del Texto Único Ordenado del Código Tributario, aprobado por Decreto Supremo N° 133-2013-EF.
- La contratación temporal del profesorado en instituciones educativas públicas de educación básica y educación técnico-productiva, en el marco de la Ley N° 30328, Ley que establece medidas en materia educativa y dicta otras disposiciones, y sus dispositivos complementarios, la cual se efectúa en plazas vacantes codificadas en el Sistema de Administración y Control de Plazas Nexus del Ministerio de Educación. i) La contratación temporal en plaza presupuestada de auxiliares de educación, conforme lo establecido en la Ley N° 30493, Ley que regula la política remunerativa del auxiliar de educación en las instituciones educativas públicas, en el marco de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, y sus dispositivos complementarios, la cual se efectúa en plazas vacantes codificadas en el Sistema de Administración y Control de Plazas Nexus del Ministerio de Educación.

- La contratación temporal de docentes de las áreas de desempeño laboral de docencia y de gestión pedagógica en los Institutos y escuelas de educación superior públicas comprendidos bajo el alcance de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, y en las escuelas de educación superior de formación artística públicas, la cual se efectúa en plazas vacantes codificadas en el Sistema de Administración y Control de Plazas Nexus del Ministerio de Educación.
- La contratación, bajo el régimen laboral de la actividad privada, de inspectores auxiliares, inspectores del trabajo y supervisores inspectores, de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).
- El ingreso de personal por mandato de sentencias judiciales en calidad de cosa juzgada.
- La contratación temporal a que se refiere el artículo 84 de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, para las entidades que cuenten con Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) aprobado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).
- El nombramiento de hasta el veinte por ciento (20%) de los profesionales de la salud y de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y las unidades ejecutoras de salud de los Gobiernos Regionales y las Comunidades Locales de Administración en Salud (CLAS), a los que se refiere la Ley N° 30957 y que fueron identificados en el Ley marco de la Nonagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018.

- La contratación temporal de Jueces Supernumerarios y Fiscales Provisionales que no se encuentran en la carrera fiscal.

Para la aplicación de los casos de excepción establecidos desde el literal hasta el literal, es requisito que las plazas o puestos a ocupar se encuentren aprobados en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) o en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), y en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), según corresponda, así como que las plazas o puestos a ocupar se encuentren registradas en el Aplicativo Informático de la Planilla Única de Pago del Sector Público a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, y que cuenten con la respectiva certificación del crédito presupuestario.

Asimismo, previamente a la convocatoria de los concursos públicos cuando estos correspondan, en los supuestos de excepción establecidos desde el literal a) hasta el literal ñ), se debe contar con el informe favorable de la Oficina General de Presupuesto de la entidad que financia el gasto, en el que se señale, entre otros aspectos, que dicha entidad cuenta con los créditos presupuestarios suficientes para financiar el referido gasto y su sostenibilidad en los años fiscales siguientes. Esta obligación resulta también aplicable al nombramiento de magistrados del Poder Judicial y de fiscales del Ministerio Público, a cargo de la Junta Nacional de Justicia, en cuyo caso se requiere informe favorable de la Oficina de Presupuesto del Poder Judicial y del Ministerio Público, respectivamente.

La prohibición de ingreso de personal establecido en las Leyes de Presupuesto han sido la principal barrera para permitir nuevas contrataciones

en los regímenes laborales del Decreto Legislativo 276 o Decreto Legislativo 728 en el ámbito público, generando un abuso de la figura del CAS para la contratación de personal nuevo y necesario en las entidades y que ha generado tensiones en el personal de las entidades, afectando el clima laboral. Ha sido más fácil contratar personal mediante contratos temporales (los contratos CAS).

CAP (Cuadro de Asignación de Personal) Es el documento técnico normativo de gestión institucional que contiene los cargos clasificados que necesita para el funcionamiento de su estructura orgánica, establecida en el ROF vigente.

PAP (El Presupuesto Analítico de Personal) El Presupuesto Analítico de Personal es un documento de Gestión Institucional, que refleja en términos presupuestarios y financieros el gasto global que representa contar con determinada cantidad y calidad de servidores públicos.

MANUAL DE CLASIFICADOR DE CARGOS El Manual de Clasificación de Cargos es el documento técnico normativo de gestión institucional, que establece el objetivo, funciones y requisitos de los cargos que requieren las entidades estatales, para el cumplimiento de los objetivos, competencias y funciones asignadas, en el marco de los actuales procesos de reforma y descentralización del Estado.

2.2.7. Régimen Decreto Legislativo N° 1057 (CAS) en el Marco del Nuevo Régimen del Servicio Civil

SERVIR (2012), ha señalado que las contrataciones de personal vía CAS son uno de los principales escollos para profundizar la reforma del servicio civil y la meritocracia en el Estado peruano. Por lo que establece que, con la nueva

Ley del Servicio Civil, los trabajadores pertenecientes al régimen laboral Nº 1057, que regula el sistema de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), gozarán de estabilidad laboral meritocrática y podrán hacer una carrera en la administración pública sobre la base de su desempeño.

El objetivo del nuevo régimen es que los trabajadores mejoren sus condiciones laborales en el tiempo sobre la base del mérito. Los trabajadores que, voluntariamente, deseen acogerse a la Ley del Servicio Civil deberán postular a un concurso público y, de ser admitidos, no estarán sujetos a períodos de prueba.

También obtendrán otras ventajas como capacitaciones, una mayor remuneración pensionable y las posibilidades de ascenso y permanencia en el Estado y movilidad entre entidades.

Se había establecido que la implementación de la Ley del Servicio Civil sería progresivamente, en un plazo máximo de seis años y por entidades, tomando en cuenta criterios como la composición de regímenes al interior de la institución, la naturaleza de sus funciones, nivel de gobierno, presupuesto y las prioridades del Estado.

Durante este proceso, las instituciones podrán seguir contratando servidores bajo el régimen CAS, en tanto persista la necesidad, pero sólo hasta la culminación del proceso de implementación de la ley.

Sin embargo, se debe precisar que el tránsito de Servidores públicos al régimen del servicio civil aplica para los servidores de entidades públicas bajo los regímenes de los Decretos Legislativos Nº 276, 728 y 1057 (CAS) siendo voluntario y progresivo, y será llevado a cabo por concurso público de méritos. Los servidores podrán participar en los concursos de traslado siempre y cuando

a la fecha de la convocatoria tengan contrato con una entidad pública o hayan tenido contrato vigente al 4 de julio de 2013 o fecha posterior.

2.2.8. Progreso de Entidades en el Ingreso al Servicio Civil

Tabla 2

Entidades que a la fecha se encuentran en la Ley de Servicio Civil

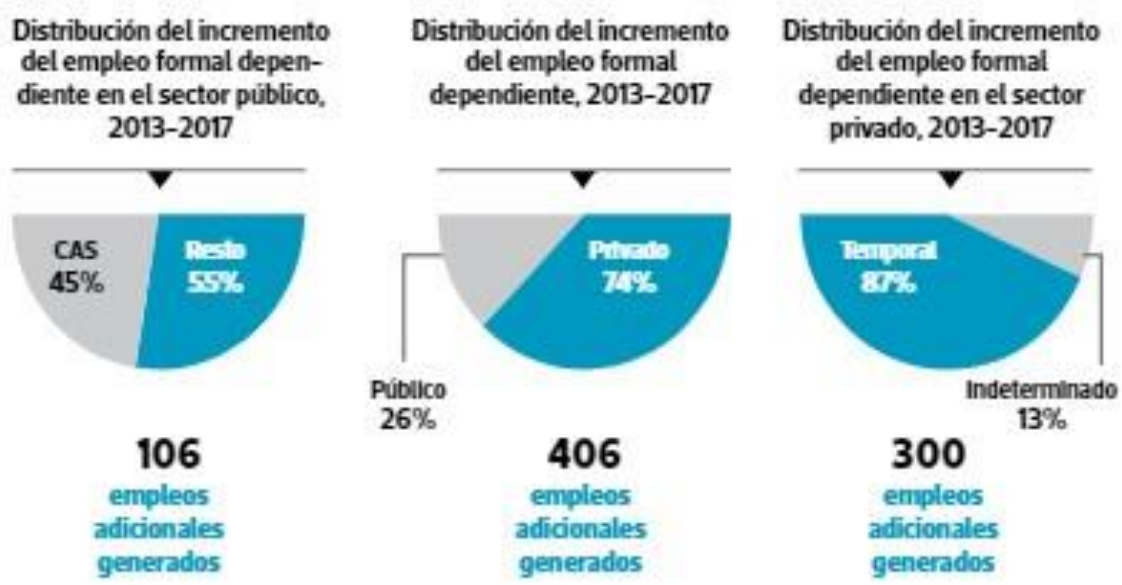
N°	Entidad	Tipo	Hito
1	Autoridad Nacional del Servicio Civil	OTE	Concursos en elaboración
2	Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin drogas	OTE	Concursos en elaboración
3	Ministerio de Energía y Minas	Ministerios	Concursos en elaboración
4	Ministerio del Ambiente	Ministerios	Concursos en elaboración
5	Oficina de Normalización Previsional	OTE	Concursos en elaboración
6	Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental	OTE	Concursos en elaboración
7	Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre	OTE	Concursos en elaboración

Fuente: SERVIR (2019).

2.2.9. Ineficiencia en la Distribución del Empleo en el Sector Público

Figura 1

Distribución del empleo en el sector público y privado



Del gráfico analizado se desprende que en el periodo 2013-2017 hay un 45% de personal en el Estado que se encuentra contratado mediante CAS y que solo el 13% del personal es indeterminado y 87% temporal.

Durante el año 2017, la Planilla Electrónica (PE), muestra que en el país laboraron 4,6 millones de trabajadores formales dependientes. En el período 2013-2017, este tipo de empleo creció en 9,6%, lo que equivale a la creación de 406 mil empleos adicionales, de los cuales casi un cuarto correspondió al sector público (El Comercio, 2019).

El incremento del empleo total respondió, principalmente, al mayor número de puestos de trabajos temporales. Entre el 2013 y el 2017, esta categoría de contratación explicó el 87% del crecimiento del empleo privado y el 45% del público. En este último caso, destaca el incremento de 23% de los trabajadores vía Contrato Administrativo de Servicios (CAS).

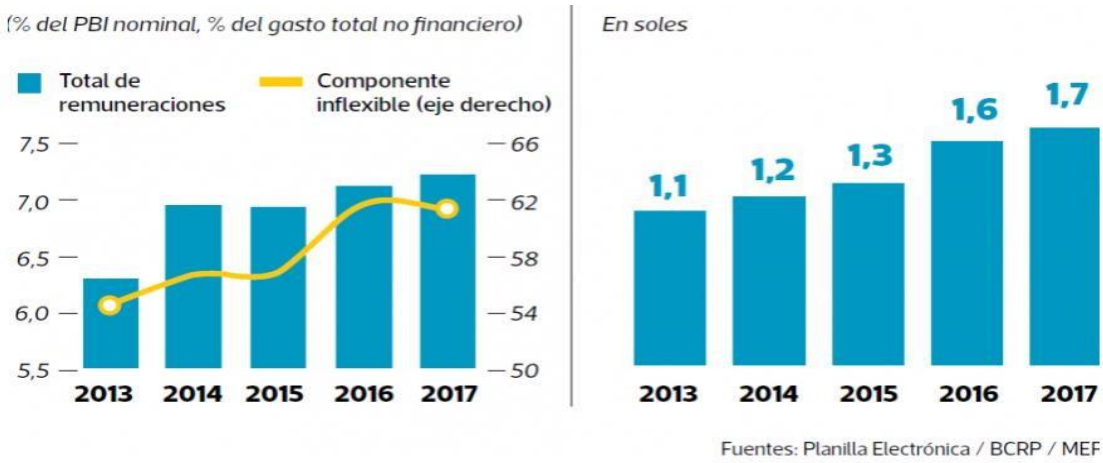
A partir de la mayor contratación, el costo de la planilla estatal también se incrementó al pasar de 6,3% del PBI en el 2013 a 7,2% en el 2017. Según cifras del cierre fiscal 2018, el costo total de la planilla habría ascendido a casi S/50 mil millones, lo que equivaldría a 7% del PBI.

Según información brindada por la SUNAT, trabajadores contratados bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS), que perciben remuneraciones y fueron informados por sus instituciones públicas, ascendieron a 254,000 cantidad menor en 4.2% frente al similar mes de 2017 (Andina, 2018).

2.2.10. El Empleador Público y el Costo Estatal

Figura 2

Total de remuneraciones del empleador público



Fuentes: Planilla Electrónica / BCRP / MEF

Un informe actualizado a octubre del 2018 reveló las cifras que figuran en el registro de empleadores y trabajadores de la planilla mensual de pagos y mostró que hay un aumento en el número de trabajadores únicos declarados, este reporte incluye el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y los regímenes laborales 728, 276. En base a esta información, desde marzo del 2018, se ha registrado un aumento en la planilla pública de 88 mil nuevos servidores.

El número de servidores públicos aumentó a 1.45 millones, solo en octubre de 2018. Esta cifra es mayor en 1.31% si la comparamos con el mismo periodo del año anterior. Esto representa un promedio de 18 mil trabajadores más.

El ingreso de los trabajadores bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) a la planilla estatal y a la que solo le falta ser debatido y aprobado por el Pleno del Congreso para su plena vigencia, solo aumentaría el costo de la planilla pública entre un 25% y 30%.

El último reporte de Comex (comercio exterior), señala que tal propuesta le costaría al Estado alrededor del 0.4% del PBI, lo que traería como consecuencia que la meta del déficit fiscal establecida para los años 2018 y 2019 no se cumpla, según el director del Banco Central de Reserva del Perú y ex viceministro de Hacienda, Carlos Oliva.

2.2.11. Evolución Jurisprudencial del Régimen CAS

La evolución normativa antes desagregada en cuatro etapas responde al trabajo interpretativo que ha realizado el Tribunal Constitucional para ir reduciendo la brecha entre los regímenes generales de la Administración Pública, en aras de salvaguardar los derechos de los trabajadores del sector público. Consideramos que han existido avances, pero también retrocesos en la labor de este alto órgano colegiado, respecto de la materia investigada, la que hemos resumido en cuatro sentencias de relevancia constitucional:

- STC N° 002-2010-PI/TC, de fecha 7 de setiembre 2010: En esta primera sentencia se debate la naturaleza jurídica del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS. Es presentada por 5 mil ciudadanos en una demanda de inconstitucionalidad contra el Poder Ejecutivo por la trasgresión de diversos derechos fundamentales, entre ellos, el derecho a la igualdad (Constitución Política del Perú art. 2, inc. 2), el derecho a la igualdad de oportunidades (Constitución Política del Perú, artículo 26, inc. 1) y el derecho a la protección contra el despido arbitrario (Constitución Política del Perú, artículo 27). La defensa del Ejecutivo contra los argumentos esgrimidos por los demandantes se redujo a una defensa de forma, enfatizando que el Decreto Legislativo N°

1057 no vulneraba derechos laborales, por el contrario otorgaba seguridad jurídica a trabajadores que antes no tenían derechos, haciendo clara referencia a los trabajadores por Servicios No Personales (SNP), la modalidad civil a través de la que el Estado valía su mayor número de contrataciones de personal, subordinado, remunerado y con un centro de labores asignado. Por su parte, el Tribunal Constitucional resolvió la demanda señalando que no resulta inconstitucional considerar al Decreto Legislativo N° 1057 como una norma de derecho laboral, dado que puede coexistir con los regímenes generales existentes. Asimismo, indicó que no se aplica el principio derecho de igualdad porque no tienen la misma naturaleza, por lo que se justifica un trato «diferenciado». Finalmente, declaró infundada la demanda, concluyendo que el régimen CAS es un sistema de contratación laboral, sustitutorio del sistema civil de contratación de locación de servicios, también conocido como de servicios no personales —regulado por el artículo 1764º y siguientes del Código Civil.

- STC N° 00876-2012-PA/TC, de fecha 11 de junio 2013: Este es el Recurso de Agravio Constitucional interpuesto en la ciudad de Arequipa por el señor Juan Jara Chura contra la Municipalidad Provincial de Arequipa. En este caso, el Tribunal Constitucional declara fundada la demanda de este trabajador, y se establece la prórroga automática en el régimen especial CAS.
- STC N° 05057-2013-PA/TC, de fecha 16 de abril 2015: El caso Huatuco Huatuco, acontecido en el año 2015, ha generado en los operadores jurídicos desavenencias y posturas contrapuestas en su aplicación como

precedente vinculante, produciéndose un overruling en el criterio utilizado por el Tribunal Constitucional para resolver la demanda interpuesta. La exigencia del ingreso por concurso público a una plaza prevista y presupuestada, de duración indeterminada, se vuelve la valla a alcanzar para los trabajadores CAS que busquen, a través de la desnaturalización laboral, una justa reposición a sus puestos de trabajo. El caso Huatuco Huatuco representa para la investigadora un retroceso en la protección de derechos fundamentales, pues a través de esta sentencia se cambió el criterio de desnaturalización a favor del servidor bajo este régimen y se impusieron requisitos exigibles como el ingreso por concurso público, la plaza presupuestada y en situación de vacante, que cerraba el camino judicial de los trabajadores que eran despedidos (o no renovados) bajo esta modalidad contractual. Este precedente vinculante obligó a varios magistrados, entre otros, a los doctores Omar Toledo y Félix Ramírez, a utilizar técnicas como el distinguishing para lograr ejercer con justicia el reconocimiento de derechos laborales, tema previamente investigado y expuesto en el año 2016 por la investigadora.

- STC N° 0025-2013-PI/TC y otros de fecha 26 de abril 2016: La última sentencia que he considerado en este trabajo está referida a la demanda de inconstitucionalidad de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y otros, pues, si bien es cierto no es una norma que regule el régimen CAS, esta ley pretende unificar los tres regímenes generales de la Administración Pública por lo que corresponde se extienda el análisis hasta ella. La demanda de inconstitucionalidad fue interpuesta por cinco mil ciudadanos y los Colegios de Abogados de Junín y Tacna. El caso fue resuelto por el

Tribunal Constitucional y se declararon inconstitucionales algunos artículos, como aquellos referidos a la no incorporación de los trabajadores de entidades especiales del Estado (BCR, Congreso de la República, SBS, CG, SUNAT, otros). Asimismo, se excluyó la prohibición absoluta de negociación colectiva de remuneraciones en el sector público. Se eliminaron además las sanciones disciplinarias fundadas en la causal de “prevaricación”, por cuanto su alto nivel de imprecisión afecta el principio de legalidad.

2.2.12. Panorama Actual en el Contexto de su Eliminación

La promulgación de la Ley N° 31131 (2021), ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público, aprobada por insistencia, el pasado 9 de marzo del 2021, ha significado la puesta en alerta del ente rector de la modernización en la Administración Pública, nos referimos a la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, máximo detractor de la eliminación del régimen CAS, que considera esta derogatoria una afrenta a sus competencias organizativas y direccionales de los recursos humanos del sector público. Es importante recordar que la labor de eliminar este régimen discriminatorio fue asignada a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) desde el 2013, año en que se aprobó la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (4 de julio, 2013), y se dispusiera el tránsito de los servidores del régimen CAS a uno que contemplará todos los derechos y beneficios homogéneos de los otros regímenes generales, que se buscaban unificar en el marco de la Ley Servir, situación que nunca logró materializarse a pesar del profuso marco normativo que contempla estos intentos. Sobre ello, los detractores a la norma materia de comentario señalan de manera enfática el

pronunciamiento efectuado por el Tribunal Constitucional sobre el Régimen CAS, en el año 2010, nos referimos al fundamento jurídico 47 de la sentencia del Expediente N° 00002 – 2010 – PI/TC, donde se establece que el régimen especial de contratación administrativa de servicios es propiamente un régimen especial de contratación laboral para el sector público que resulta compatible con el marco constitucional; sin embargo, omiten el carácter temporal otorgado por este Colegiado, ante la falta de recursos económicos en el Estado para incorporar a los trabadores que laboraban bajo el contrato civil de locación de servicios, estableciendo la obligación del Estado de reducir progresivamente este régimen a efectos de aumentar los derechos fundamentales de los trabajadores, conforme se dispuso en la Ley N° 29849, ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales, aprobada el 6 de abril de 2012. Servir ha demostrado la incapacidad de unificar bajo un solo régimen la gran dispersión normativa que existe en materia laboral dentro de la Administración Pública; sin embargo, se manifiesta crítico a la iniciativa del Parlamento de brindar una solución permanente a los cientos de miles de trabajadores que han visto frustrados sus anhelos de justicia e igualdad frente a la discriminación sufrida por este subsistema trasgresor de derechos humanos, durante más de una década, a pesar de existir el sustento jurídico y normativo que preveía su eliminación, desde el año 2012, conforme lo expuesto en el párrafo anterior. Respecto al costo de implementación de la medida propuesta, y los considerables gastos adicionales al tesoro público que importa la aplicación de la Ley N° 31131, considero que situación similar se presentó en el año 2008, donde la informalidad con la que laboraban los trabajadores conocidos como SNP

(contrato civil de Locación de servicios), también significó una medida económica del Estado para reducir el costo de cada trabajador en desmedro de sus derechos fundamentales, sin embargo una vez aprobado el Decreto Legislativo N° 1057, que crea el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, las planillas se sinceraron y, aunque el aumento fue considerable (gastos adicionales al tesoro público), en el caso de la Municipalidad Provincial de Trujillo, por ejemplo, el aumento fue de un 430%, lo que demuestra que las entidades pudieron financiar el total de gastos vinculados a la planilla de personal, y cumplir lo dispuesto en la norma. El análisis económico de derecho que pretende hacerse en el caso del Régimen CAS ha tenido desde el 2012, año en que se aprobó la Ley 29849, —ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales, nueve años para su implementación oportuna en el presupuesto del sector público. La ineficiencia de las entidades gubernamentales no puede ser justificación para admitir la vulneración de derechos fundamentales en condición de derechos humanos, protegidos por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; en palabras del profesor Olivier de Schuter (de la Universidad de Louvain - Bélgica), “The primacy of human rights to a decent standard of living has a base on the specific nature of human rights”.

2.2.13. Estabilidad Laboral

La estabilidad laboral, significa en si la permanencia en el empleo, que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador, esta se mantenga en el tiempo, que no termine de un momento a otro sin motivo. Como es natural, todo persona, desea tener un trabajo estable, que no esté

preocupado que al día siguiente deje de trabajar, es decir la estabilidad se dará siempre en cuando haya un contrato de trabajo. Sea este un contrato de trabajo a plazo indeterminado o plazo fijo, en el primer caso tendrá que una persona laborar cotidianamente, sin fecha de término del contrato, salvo las causales legales de terminación del contrato, en el segundo caso, el trabajador permanecerá dentro del plazo fijado en el contrato, la misma que debe ser respetada por el empleador, salvo que exista causal legal para la finalización de esta. Históricamente se ha considerado que el contrato de trabajo, es un contrato de tracto sucesivo, que hay prestaciones que cumplir tanto del trabajador como del empleador, uno de prestar los servicios en el tiempo, en una jornada, por su parte la otra parte de cumplir con el pago de esa jornada de trabajo, es decir hay un principio de continuidad de la labor del trabajador subordinado. Carrillo (2001), laboralista peruano nos indica sobre el tema "...es del principio de continuidad de donde dimana el concepto de la estabilidad que opera en los dos extremos de la relación laboral: en la contratación (con la llamada "estabilidad de entrada") y en el despido (con la llamada "estabilidad de salida"). El artículo 10º del Decreto Supremo Nº 003-97-TR. Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sobre el periodo de prueba expresa: "El periodo de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o de adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar perjudicada. La ampliación del periodo de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el periodo inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de

dirección". En si la norma laboral indicada, permite que el periodo de prueba pueda prorrogarse por acuerdo de las partes, trabajador y empleador, cuando así se consideren más que todo en trabajadores calificados. En casos de que se le prescinda sus servicios a un trabajador que se encuentra dentro del periodo de prueba, que labore mínimamente cuatro horas, tiene derecho a que se le abone el pago de su compensación por tiempo de servicios y vacaciones truncas. Explicando el tema de la estabilidad en el empleo, Alonso Garcia2 laboralista español, las cuales las comparto indica que los ordenamientos jurídicos acusan su tendencia protectora del trabajador, y que la estabilidad del empleo se adquiere en ciertos casos, cuando el contrato de trabajo es por tiempo indefinido. Por su parte Neves Mujica, ayuda a complementar la idea de la estabilidad de entrada, cuando sostiene que en ésta se da preferencia por la contratación de duración permanente sobre la temporal.

2.2.14. Regulación de la Estabilidad Laboral en la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Veamos previamente antes de ingresar a la legislación peruana, su regulación internacional, por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que desde el año 1919, ha sido el ente rector de la regulación de los temas laborales en el mundo. Y el tema de la estabilidad laboral, no lo ha sido ajeno y ella fue contemplada en el convenio de la OIT. Número 158 la misma que no fue ratificada por el Perú, el Convenio 158 de la OIT, se refiere sobre la Terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, que data de junio del año de 1982, la misma que es complementaria a la Recomendación 119, de la OIT. Recomendación sobre la Terminación de la Relación de Trabajo, del año 1963.

Es decir en ambos casos solo se aborda la estabilidad de salida, la misma que está relacionada al despido, sin embargo la estabilidad de entrada, no fue contemplada por la OIT. Nos preguntamos porque la OIT, no reguló la forma de adquirir la estabilidad laboral, considero al ser un tema muy polémico, deja que los Estados regulen internamente dicho aspecto. Y sobre la estabilidad de salida, es decir en el tema del despido la recomendación 119, indica en el punto 2.1. No debería procederse a la terminación de la relación de trabajo a menos que exista una causa justificada relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador o basada en las necesidades del funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio (OIT, 1982). Sobre este tema las últimas dos constituciones peruanas, la regulan en el tema de trabajo. Sobre el enfoque de la estabilidad en el mundo, actualmente ha cambiado si antes se buscaba la estabilidad en el empleo, asegurando tener trabajo durante la vida laboral de una persona, y así tener la seguridad económica personal, familiar, social. Ahora en que se vive en un mundo competitivo, globalizado, en donde ni siquiera las empresas llegan ser estables, surge el tema de que la estabilidad, resulte ser un asunto secundario, por cuanto ahora la mayoría de los jóvenes peruanos desean a como dé lugar “trabajar” y es común de que pasen de una empresa a otra, y es tan alta la demanda laboral que el mercado laboral peruano no llega abastecer y si obtienen trabajo dependiente en muchos casos la remuneración es insuficiente para cubrir la canasta básica familiar; ello ha generado que los jóvenes peruanos en muchos casos emigren al exterior, en búsqueda de empleo.

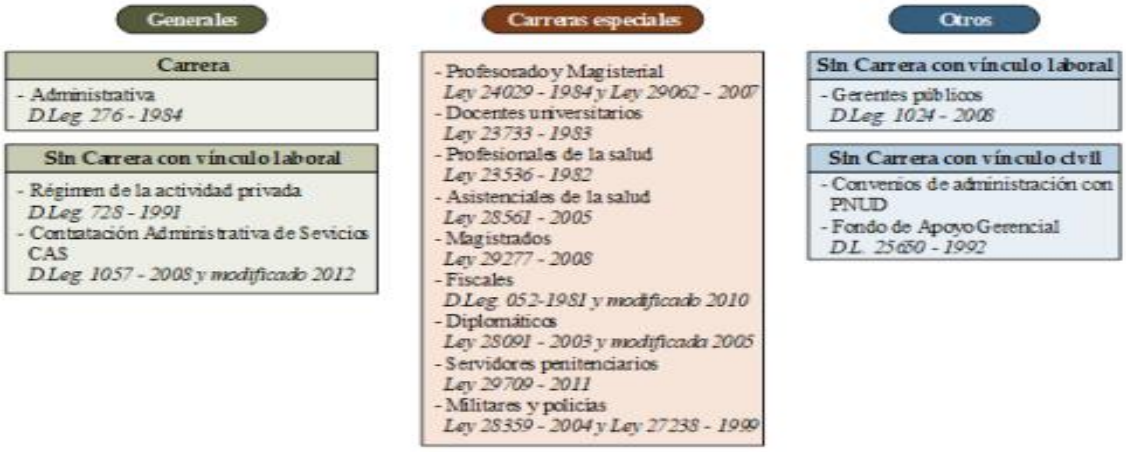
2.2.15. Los Empleados y Funcionarios de las Municipalidades Distritales y Provinciales

De conformidad al primer párrafo del art. 37 - Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972 (2003), se sujetan al régimen laboral general. Es decir, bajo los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 276 de 1984, régimen privado (D.L. N° 728 de 1991) y la Contratación Administrativa de Servicios-CAS (D.L. N° 1057 de 2008 y modificado en el año 2012 mediante Ley N° 29848). Específicamente, para los Trabajadores Obreros Municipales (TOM), el segundo párrafo del artículo 37 de la Ley N° 27972 - LOM, dispone que se reconocen como servidores públicos sometidos al régimen laboral del D.L. 728 - actividad privada, mediante el cual se les reconoce beneficios y derechos inherentes a dicho régimen; donde, pasado el período de prueba correspondiente a tres meses (D.L. Nº 728, Art. 43°), el trabajador obrero alcanza la estabilidad laboral, implicando gozar del derecho a una estabilidad laboral y el pago de beneficios sociales. La Corte Suprema de Justicia (CSJ) y el Tribunal Constitucional (TC) confirman esta condición para los TOM. La CSJ ha fijado precedentes de obligatoria observancia donde, todo trabajador obrero municipal, necesariamente deberían sujetarse al régimen de la actividad privada, regulado por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (Casación Laboral Nº 7945-2014). Por su parte, el TC ha emitido criterios jurisprudenciales en reiteradas ocasiones, indicando que las actividades realizadas por un obrero contratado por una Municipalidad son protegidas por el Régimen Privado, según lo establecido en los fundamentos del Expediente Nº 01582-2016-PA/TC. Además, esto se puede evidenciar con la publicación de la Ley Nº 30889 el 22/12/2018,

Ley que precisa el régimen laboral de los obreros de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, dispone que los trabajadores obreros de los gobiernos locales y regionales se rigen por el régimen laboral privado del D.L. 728. Sin embargo, resulta innegable la situación de precariedad institucional y las condiciones de inestabilidad laboral que afrontan los trabajadores obreros municipales (Tribunal Constitucional, 2015). Conforme cifras recogidas al 31 de marzo de 2018, el 24.52% (16 930) de los TOM del Perú son contratados bajo la figura de contratación por Locación de Servicios. En Amazonas, de los 415 obreros, el 41% son contratados por la figura de Locación de Servicios, el 37.1% por el Régimen Laboral privado, el 13.7% por el Régimen Laboral público y el 8.2% por el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2018; citado por Rojas, 2021). Demostrando que, al existir esta inestabilidad en la contratación bajo diversos regímenes se transgrede y vulnera los derechos laborales, al desobedecer lo estipulado en el art. 37 de la Ley 27972. Esta ley establece que los trabajadores obreros municipales deben ser contratados bajo el Régimen Privado del D.L. Nº 728, lo que implica derechos y deberes distintos para estos (SERVIR, 2012).

Figura 3

Regímenes laborales para servidores públicos en Perú



2.2.16. Estabilidad Laboral Municipal

En ese sentido, Cueva (2018), describió la desnaturalización de contratos bajo la figura de locación de servicios a 75 Policías Municipales (muestra no probabilística por conveniencia) en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho en 2017. Concluye que la desnaturalización de contratos sí afecta a los Policías Municipales. Ello, por la vulneración al no goce de sus derechos y beneficios sociales como es: el no pago de beneficios, el depósito de compensación por tiempo de servicio (CTS), gratificaciones, el no goce del descanso vacacional y otros beneficios. Rojas (2017), entrevistó a 65 servidores de serenazgo de la Municipalidad de San Isidro, a fin de estudiar la Contratación Administrativa de servicios (CAS) e implicancias en el régimen del D.L. Nº 728. Demostró que los servidores, se encuentran contratados bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios del D. L. Nº 1057, la cual ha provisto diversos derechos y beneficios sociales para servidores públicos de serenazgo. Sin embargo, estos han sido suficientes en comparación con los derechos reconocidos por el régimen laboral privado. En el ámbito internacional, cabe resaltar el trabajo de investigación sustentado por Castillo (2019), quien evidencia la vulneración a derechos laborales en integrantes del Sindicato de Obreros en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Loja – Ecuador. Entre las principales vulneraciones se encontró la ausencia de vacaciones, el trabajo realizado los fines de semana y feriados sin remuneración regulada normativamente, causando afectaciones al trabajador obrero. 18 Por ello, también resulta indispensable analizar la legislación internacional respecto a los derechos laborales de trabajadores obreros en países vecinos como: Argentina, Ecuador, Chile, Perú, México y Paraguay. Toda vez que, este análisis permitirá

conocer de forma más descriptiva un panorama diferente respecto al comportamiento de ciertos derechos laborales, y que estos deben ser reclamados no solo en Perú sino en el resto de países. De conformidad con lo descrito por la Cámara de Comercio (2018); citado por Rojas (2021), que los países en mención son los que tienen mayores beneficios y derechos laborales entre los más importantes, vacaciones de 30 días, dos gratificaciones, CTS y prescripción laboral. Estableciendo una escala respectivamente. Esta investigación tuvo como objetivo identificar los derechos laborales que se vulneran en la contratación de TOM en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas durante los años 2017- 2018. Más detalladamente: a) se identificaron las modalidades de contratación de trabajadores obreros en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas durante los años 2017- 2018; b) se describieron los derechos laborales de trabajadores obreros municipales determinados en la legislación nacional e internacional y c) se analizaron los contratos de los TOM en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas durante los años 2017-2018 a la luz de los derechos laborales reconocidos en la legislación nacional. Para la realización de la presente investigación se concurrió al método analítico y método descriptivo - comparativo. Asimismo, los resultados fueron posible por el uso de instrumentos consistentes en una ficha de observación y dos fichas de análisis documental. Los resultados obtenidos se analizaron mediante la utilización de la estadística descriptiva-comparativa, y representados mediante figuras y tablas para la estimación cualitativa de los resultados. Se concluye que, la contratación de TOM en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2017- 2018, vulnera el derecho a la estabilidad laboral y el pago de beneficios sociales, como son: las vacaciones (30 días por

año), pago por Compensación por Tiempo de Servicios-CTS, pago por gratificaciones (fiestas patrias y navidad), asignación familiar, acceder a la seguridad social e indemnizaciones.

2.3. Definición de Términos Básicos

- **Puesto/cargo:** Conjunto de funciones generales y específicas que corresponden a una posición dentro de una entidad, así como los requisitos (perfil) que debe cumplir el postulante para desempeñarlo, formando parte de la estructura de la entidad, o no.

- **Dependencia, unidad orgánica y/o área:** Unidad en que se dividen los órganos contenidos en la estructura orgánica de una entidad, orientada a una finalidad funcional o práctica.

- **Perfil del puesto:** Comprende los requisitos que deben cumplirse para desempeñar las funciones que un puesto/cargo requiere. Abarca la formación académica, experiencia laboral, habilidades técnicas y competencias.

- **Requisitos mínimos o indispensables:** Aquellas condiciones indispensables que debe reunir una postulación para ser admitida y participar en un proceso de selección. Están relacionadas al perfil del puesto y pueden encontrarse en los documentos de gestión interna de la entidad.

- **Formación académica:** Los estudios y/o especialidad que se requieren para cubrir el puesto/cargo solicitado. Ejemplo: administrador, técnico

contable, etc.

- **Grado académico y/o nivel de estudios:** Comprende el nivel de estudios y/o el grado académico, de ser el caso, que se requieren para ocupar un puesto y/o cargo determinado. Puede ser: Educación básica regular (inicial, primaria, secundaria). Educación superior (institutos y escuelas superiores, así como instituciones universitarias).

- **Competencias:** Características personales que se traducen en comportamientos observables para el desempeño laboral exitoso. Involucra de forma integrada el conocimiento, habilidades y actitudes, que son el factor diferenciador dentro de la entidad y contexto determinado.

- **Condiciones esenciales del contrato:** Características que determinan la prestación del servicio. Están referidas al lugar donde se efectuará el trabajo, el monto de la contraprestación y la duración del servicio. Solo se añadirán otras condiciones del contrato siempre y cuando su conocimiento sea fundamental para el postulante y/o difiera de los términos usuales de las condiciones de trabajo, como, por ejemplo, horario nocturno, asignaciones extraordinarias, viajes constantes fuera del departamento en donde se ubica la entidad, etc.

- **Experiencia Laboral:** Entendida como el tiempo durante el cual la persona ha desempeñado labores generales retribuidas bajo cualquier modalidad contractual sea laboral, civil, formativa u otra.

- **Experiencia Profesional:** Entendida como el tiempo, computado a partir de la obtención del grado académico de Bachiller, durante el cual la

persona ha acumulado experiencia laboral en la materia de su profesión.

- **Experiencia laboral y/o profesional en el sector público y/o privado:** Entendida como el tiempo durante el cual la persona ha acumulado experiencia laboral y/o profesional en el sector público y/o privado.

- **Experiencia en la actividad o especialidad:** Entendida como el tiempo durante el cual la persona ha acumulado experiencia en el desempeño de funciones vinculadas a la actividad o especialidad que se convoca.

- **Experiencia en el cargo:** Entendida como el tiempo durante el cual la persona ha acumulado experiencia en el desempeño del cargo específico que se convoca u en otro de igual nivel, jerarquía o responsabilidad. Experiencia específica: Entendida como el tiempo durante el cual la persona ha acumulado experiencia en el desempeño de funciones en un ámbito específico requerido por la entidad que convoca.

- **Otras evaluaciones:** Incluye toda clase de pruebas y/o mecanismos de selección que la entidad considere necesarias para valorar al postulante en relación con el perfil del puesto. Incluye la evaluación técnica de conocimientos (deseable para puestos especializados, profesionales y/o directivos), evaluación psicológica y de competencias.

- **Entrevista:** Es la herramienta de selección que tiene como objetivo, a través de preguntas, conocer mejor al postulante en cuanto a sus características personales, sus conocimientos y experiencias.

2.4. Formulación de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

- La contratación administrativa de servicios afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020.

2.4.2. Hipótesis Específicas

- La prestación de servicios afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020.

- La obligación de los servidores afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020.

- El limitado derecho de los servidores afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020.

2.5. Variables

2.5.1. Variable Independiente

- La contratación administrativa de servicios.

2.5.2. Variable Dependiente

- Derechos laborales.

2.5.3. Operacionalización de las Variables

- Se describe en la siguiente tabla:

Tabla 3

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	ÍTEMS
Variable 1 La contratación administrativa de servicios	Prestación de servicios	Preguntas
	Obligación de los servidores	Preguntas
	Limitado derecho de los servidores	Preguntas
Variable 2 Los derechos laborales	Pago de beneficios sociales	Preguntas
	Descansos remunerados	Preguntas
	Seguridad y salud en el trabajo	Preguntas

CAPÍTULO III

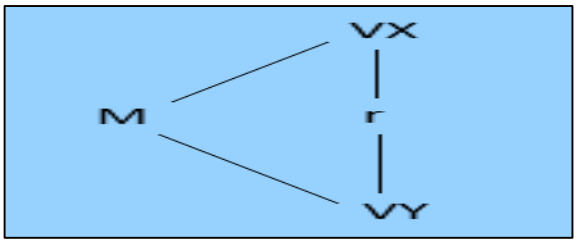
METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la Investigación

Según los objetivos y las hipótesis establecidas en esta investigación, el estudio se ha direccionado a través del diseño descriptivo correlacional, lo cual permitió determinar de qué manera la desnaturalización del contrato de locación de servicios afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020.

Figura 4

Esquema del diseño de investigación



Donde:

M = Muestras tomadas para encuestadas.

Variable 1 = Contrato administrativo de servicios.

Variable 2 = Los derechos laborales.

r = Relación de asociación de correlación.

3.2. Población y Muestra

Población: 360 casos.

Muestra: 120 casos.

3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Aplicamos las principales técnicas tales como la encuesta, el fichaje, la observación sistemática, y el análisis del contenido.

Para la técnica de la encuesta se utilizó como instrumento un cuestionario de 20 preguntas (cerradas).

3.4. Técnicas para el Procesamiento de la Información

Una vez aplicados los instrumentos de recolección de datos como el cuestionario, se procedió al conteo y el análisis respectivo a través de la estadística descriptiva simple, la frecuencia y el porcentaje; pasándose a realizar la interpretación a partir de nuestro marco teórico y de los mismos resultados para este proceso utilizamos las tablas y figuras en forma de barras.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Tabla 4

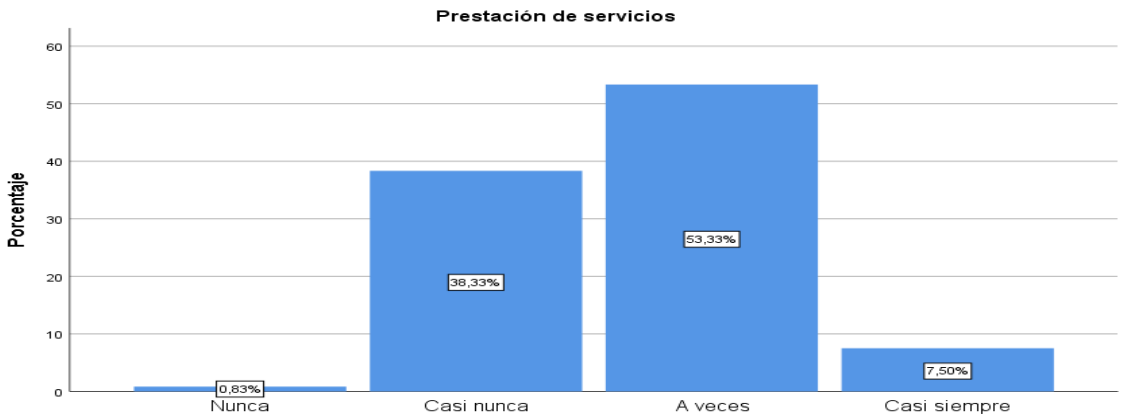
Prestación de servicios

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	1	0,83
Casi nunca	46	38,33
A veces	64	53,33
Casi siempre	9	7,50
Total	120	100,0

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 5

Presentación de servicios



Fuente: Tabla 4.

Del resultado mostrado en la tabla y figura, alcanzamos a observar que la Prestación de servicios nunca afecta los derechos laborales en 0,83%, la Prestación de servicios casi nunca afecta los derechos laborales en 38,33%, la Prestación de servicios a veces afecta los derechos laborales en 53,33% y la Prestación de servicios casi siempre afecta los derechos laborales con 7,50%.

Tabla 5

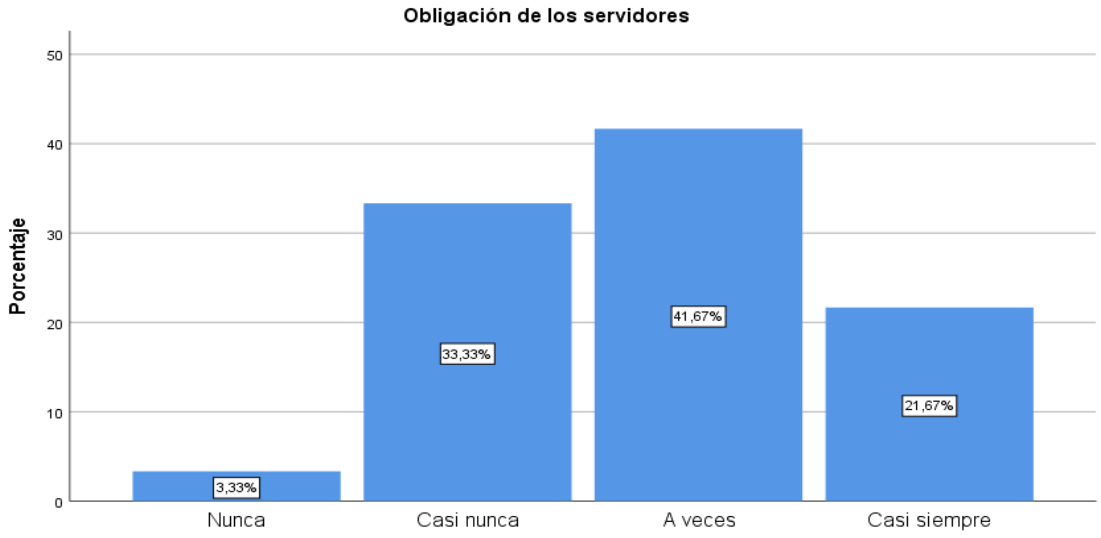
Obligación de los servidores

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	4	3,33
Casi nunca	40	33,33
A veces	50	41,67
Casi siempre	26	21,67
Total	120	100,0

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 6

Obligación de los servidores



Fuente: Tabla 5.

Del resultado mostrado en la tabla y figura, alcanzamos observar que la Obligación de los servidores nunca afecta los derechos laborales en 3,33%, la Obligación de los servidores casi nunca afecta los derechos laborales con 33,33%, la Obligación de los servidores a veces afecta los derechos laborales con 41,67% y la Obligación de los servidores casi siempre afecta los derechos laborales con 21,67%.

Tabla 6

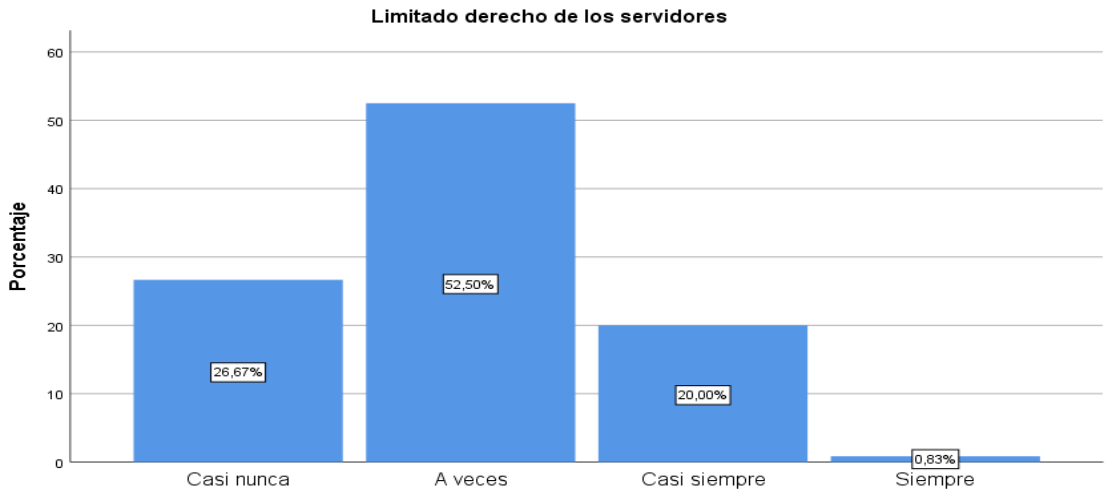
Limitado derecho de los servidores

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Casi nunca	32	26,67
A veces	63	52,50
Casi siempre	24	20,00
Siempre	1	0,83
Total	120	100,0

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 7

Limitado derecho de los servidores



Fuente: Tabla 6.

Del resultado mostrado en la tabla y figura, alcanzamos a observar que el Limitado derecho de los servidores casi nunca afecta los derechos laborales con 26,67%, el Limitado derecho de los servidores a veces afecta los derechos laborales con 52,50%, el Limitado derecho de los servidores casi siempre afecta los derechos laborales en 20,00% y el Limitado derecho de los servidores siempre afecta los derechos laborales con 0,83%.

Tabla 7

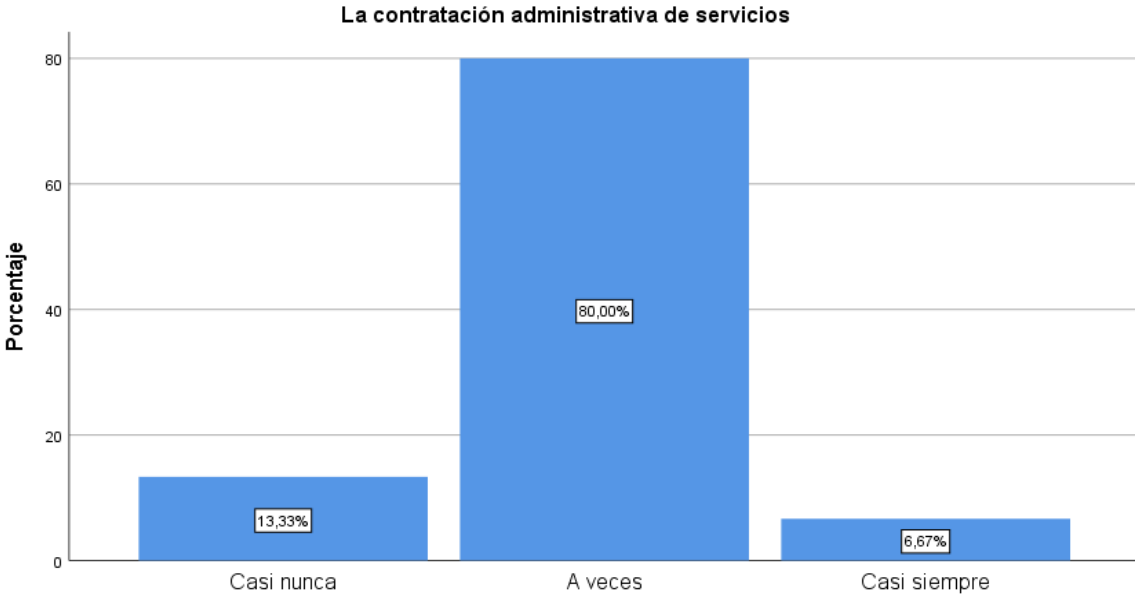
La contratación administrativa de servicios

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Casi nunca	16	13,33
A veces	96	80,00
Casi siempre	8	6,67
Total	120	100,0

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 8

La contratación administrativa de servicios



Fuente: Tabla 7.

Del resultado mostrado en la tabla y figura, alcanzamos a observar que La contratación administrativa de servicios casi nunca afecta los derechos laborales con 13,33%, La contratación administrativa de servicios a veces afecta los derechos laborales con 80,00%, La contratación administrativa de servicios casi siempre afecta los derechos laborales en 6,67%.

Tabla 8

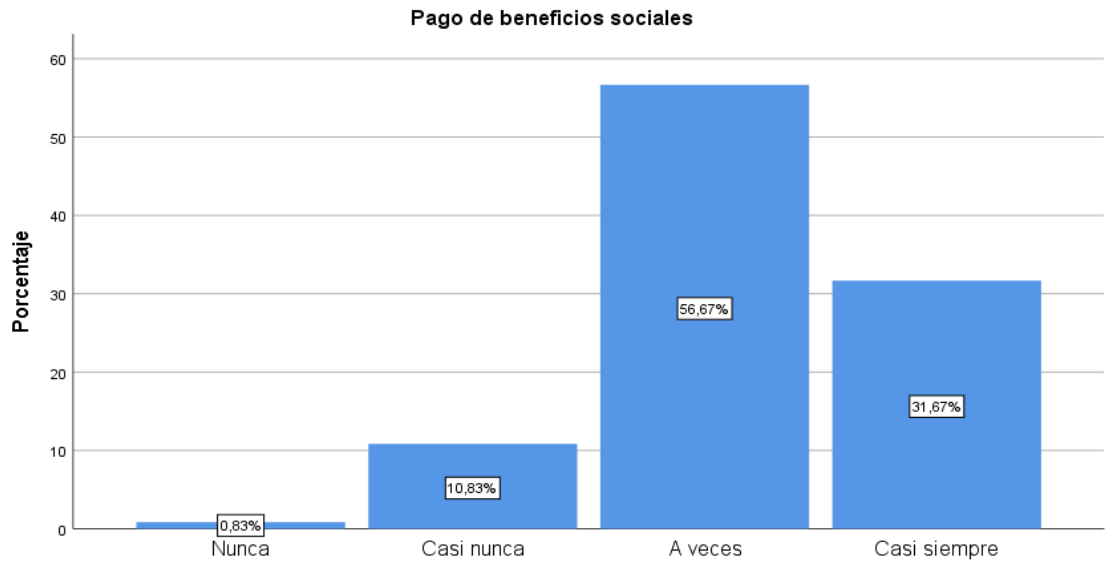
Pago de beneficios sociales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	1	0,83
Casi nunca	13	10,83
A veces	68	56,67
Casi siempre	38	31,67
Total	120	100,0

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 9

Pago de beneficios sociales



Fuente: Tabla 8.

Del resultado mostrado en la tabla y figura, alcanzamos observar que el Pago de beneficios sociales nunca son afectados con 0,83%, el Pago de beneficios sociales casi nunca son afectados con un 10,83%, el Pago de beneficios sociales a veces son afectados con 56,67%, el Pago de beneficios sociales casi siempre son afectados con 31,67%.

Tabla 9

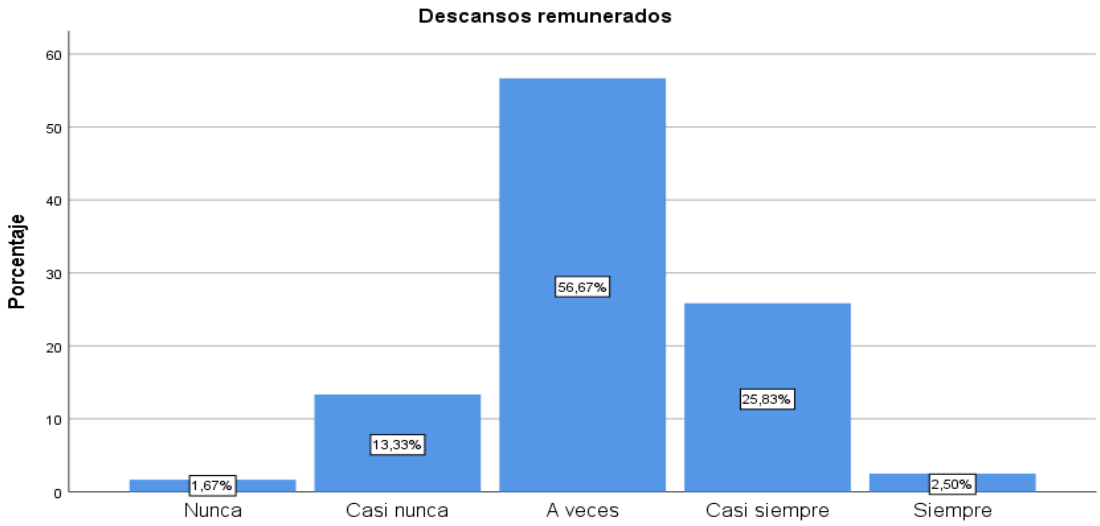
Descansos remunerados

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	2	1,67
Casi nunca	16	13,33
A veces	68	56,67
Casi siempre	31	25,83
Siempre	3	2,50
Total	120	100,0

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 10

Descansos remunerados



Fuente: Tabla 9.

Del resultado mostrado en la tabla y figura, alcanzamos a observar que los Descansos remunerados nunca son afectados con 1,67%, los Descansos remunerados casi nunca son afectados con 13,33%, los Descansos remunerados a veces son afectados con 56,67%, los Descansos remunerados casi siempre son afectados con 25,83% y los Descansos remunerados siempre son afectados de 2,50%.

Tabla 10

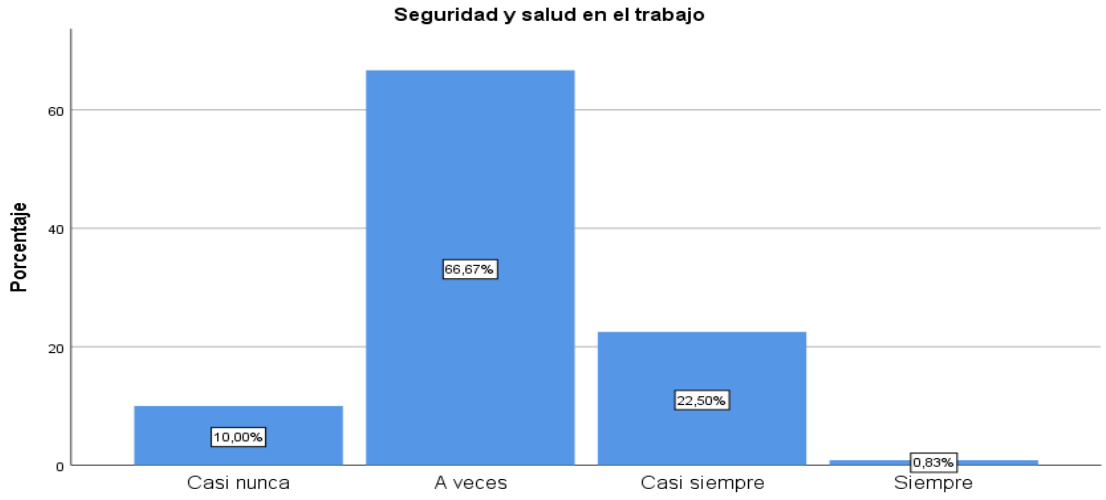
Seguridad y salud en el trabajo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Casi nunca	12	10,00
A veces	80	66,67
Casi siempre	27	22,50
Siempre	1	0,83
Total	120	100,0

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 11

Seguridad y salud en el trabajo



Fuente: Tabla 10.

Del resultado mostrado en la tabla y figura, alcanzamos a observar que la Seguridad y salud en el trabajo casi nunca son afectados con 10,00%, la Seguridad y salud en el trabajo a veces son afectados con 66,67%, la Seguridad y salud en el trabajo casi siempre son afectados con 22,50% y la Seguridad y salud en el trabajo siempre son afectados en 0,83%.

Tabla 11

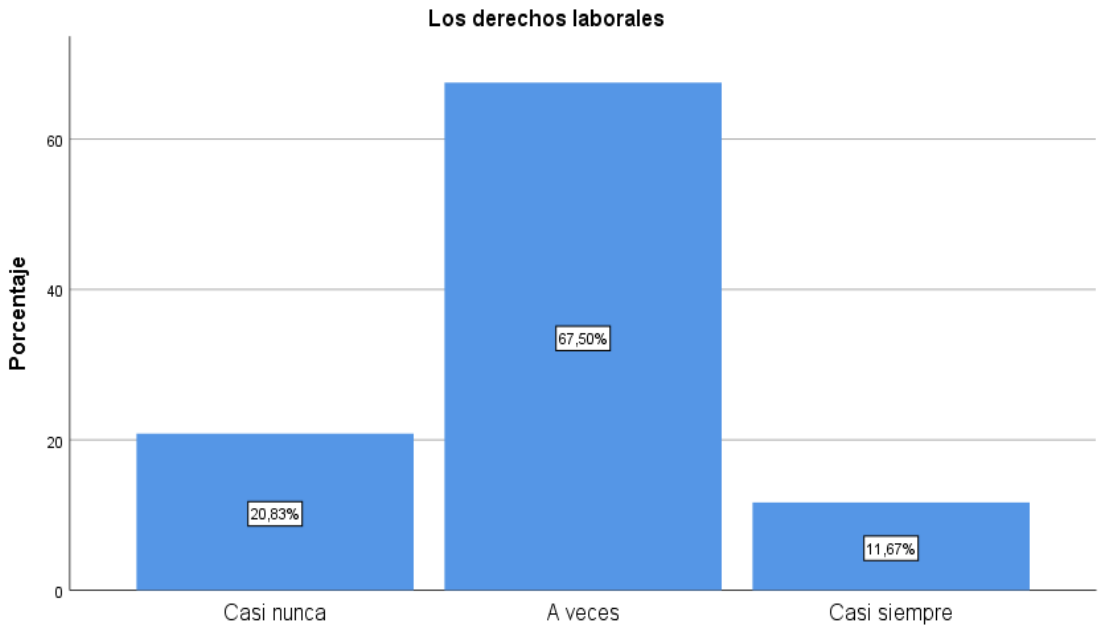
Los derechos laborales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Casi nunca	25	20,83
A veces	81	67,50
Casi siempre	14	11,67
Total	120	100,0

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 12

Los derechos laborales



Fuente: Tabla 11.

Del resultado mostrado en la tabla y figura, alcanzamos a observar que Los derechos laborales casi nunca son afectados con 20,83%, Los derechos laborales a veces son afectados con 67,50%, Los derechos laborales casi siempre son afectados con 11,67%.

4.2. Prueba de Hipótesis

4.2.1. Hipótesis General

- Ho: La contratación administrativa de servicios afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020.

- Hi: La contratación administrativa de servicios no afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020.

Tabla 12

Nivel de correlación entre la contratación administrativa de servicios y los derechos laborales

Variable			La contratación administrativa de servicios	Los derechos laborales
Rho de Spearman	La contratación administrativa de servicios	Coeficiente de correlación	1000	,873**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	120	120
	Los derechos laborales	Coeficiente de correlación	,873*	1000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	120	120

Decisión Estadística

En la tabla, se observa que al contrastar la variable 1 La contratación administrativa de servicios, se obtiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.873 con p-valor = 000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión: La contratación administrativa de servicios afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020.

4.2.2. Hipótesis Específica 1

- Ho: La prestación de servicios afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020.

- Hi: La prestación de servicios no afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020.

Tabla 13

Nivel de correlación entre La prestación de servicios y los derechos laborales

	Variable		La prestación de servicios	Los derechos laborales
Rho de Spearman	La prestación de servicios	Coeficiente de correlación	1000	,905**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	120	120
	Los derechos laborales	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,905** ,000	1000
		N	120	120

Decisión Estadística

En la tabla, se observa que al contrastar la dimensión 1 La prestación de servicios se obtiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.905 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión: La prestación de servicios afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020.

4.2.3. Hipótesis Específica 2

- Ho: La obligación de los servidores afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020.

- Hi: La obligación de los servidores no afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020.

Tabla 14

Nivel de correlación entre la obligación de los servidores los derechos laborales

Variable			La obligación de los servidores	Los derechos laborales
Rho de Spearman	La obligación de los servidores	Coeficiente de correlación	1000	,698**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	120	120
	Los derechos laborales	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,698**	1000
			,000	
		N	120	120

Decisión Estadística

En la tabla, se observa que al contrastar la dimensión 2 La obligación de los servidores se obtiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.698 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión: La obligación de los servidores afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020.

4.2.4. Hipótesis Específica 3

- Ho: El limitado derecho de los servidores afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020.

- Hi: El limitado derecho de los servidores no afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020.

Tabla 15

Nivel de correlación entre el limitado derecho de los servidores y los derechos laborales

Variable			El limitado derecho de los servidores	Los derechos laborales
Rho de Spearman	El limitado derecho de los servidores	Coeficiente de correlación	1000	,715**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	120	120
	Los derechos laborales	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,715** ,000	1000
		N	120	120

Decisión Estadística

En la tabla, se observa que al contrastar la dimensión 3 El limitado derecho de los servidores se obtiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.715 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión: El limitado derecho de los servidores afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020.

4.3. Discusión de Resultados

Esta investigación titulada “LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS Y LOS DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO AÑO 2020”.

En cuanto a los resultados de la variable 1 La contratación administrativa de servicios, el 80,00% (ver tabla 7) señaló que a veces afecta los derechos laborales y en cuanto a la variable 2 Los derechos laborales, a veces son afectados con un 67,50% (ver tabla 11), así mismo en cuanto a la relación entre dichas variables fue de positiva alta y se tuvo la aceptación de la hipótesis planteada de la investigación debido a que el coeficiente Rho de Spearman fue de 0.873 con un p-valor de 0.000, lo cual nos da como conclusión que: La contratación administrativa de servicios afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020.

En cuanto a los resultados de la dimensión 1 La prestación de servicios, el 53,33% (ver tabla 4) señaló que a veces afecta los derechos laborales y en cuanto a la variable 2 Los derechos laborales, a veces son afectados con un 67,50% (ver tabla 8), así mismo en cuanto a la relación de la dimensión 1 y la variable 2 es de positiva moderada, por lo que se tuvo la aceptación de la hipótesis planteada de la investigación debido a que el coeficiente Rho de Spearman fue de 0.905 con un p-valor de 0.000 (Ver tabla 13), lo cual nos da como conclusión que La prestación de servicios afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020.

En cuanto a los resultados de la dimensión 2 La obligación de los servidores, el 41,67% (ver tabla 5) señaló que a veces afecta los derechos laborales y en cuanto a la variable 2 Los derechos laborales, a veces son

afectados con un 67,50% (ver tabla 11), así mismo en cuanto a la relación de ambas variables fue de positiva moderada y se tuvo la aceptación de la hipótesis planteada de la investigación debido a que el coeficiente Rho de Spearman fue de 0.698 con un p-valor de 0.000 (Ver tabla 14), lo cual nos da como conclusión que La obligación de los servidores afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020.

En cuanto a los resultados de la dimensión 3 El limitado derecho de los servidores, el 52,50% (ver tabla 6) señaló a veces los derechos laborales y en cuanto a la variable 2 Los derechos laborales, a veces son afectados con un 67,50% (ver tabla 11), así mismo en cuanto a la relación de la dimensión 1 y la variable 2 es de positiva moderada, por lo que se tuvo la aceptación de la hipótesis planteada de la investigación debido a que el coeficiente Rho de Spearman fue de 0.715 con un p-valor de 0.000 (Ver tabla 15), lo cual nos da como conclusión El limitado derecho de los servidores afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Se concluye que La contratación administrativa de servicios afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020, de manera que se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0.873 aprobando nuestra hipótesis, siendo una correlación positiva alta, puesto que el régimen de Contratación Administrativo de Servicios CAS, tiene influencia en la forma cómo es la relación laboral de los trabajadores respecto a la organización.

- Se concluye que la prestación de servicios afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020, porque dentro de los resultados de nuestra investigación se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 905, aprobando por completo nuestra hipótesis, de tal manera que mientras subsistan en el país tres regímenes distintos de gestión laboral, existirá un marco de discriminación y desigualdad lo que afecta negativamente en los factores económicos y de bienestar dentro de la nación.

- La obligación de los servidores afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020, de manera que su correlación es de positiva moderada, porque dentro de los resultados de nuestra investigación se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0.698, aprobando por completo nuestra hipótesis.

- Se concluye que el limitado derecho de los servidores afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020, porque dentro de los resultados de nuestra investigación se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 715, aprobando por completo nuestra hipótesis, ya que existe vulneración de los derechos de los trabajadores del tipo CAS, en relación a los beneficios que tienen otros regímenes laborales dentro de la misma organización; esto basado en que existen diferencias sustanciales a nivel de derechos tales como gratificaciones y compensación por tiempo de servicios.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda que la Gerencia Central de Gestión de las Personas en coordinación con los sindicatos instituidos en la organización, promuevan acciones orientadas al reconocimiento de los derechos de los trabajadores de este régimen en tanto subsista el marco legal que lo ampara.

- Se recomienda que la Gerencia Central de Gestión de las Personas, identifique estrategias con la finalidad de combatir los elementos de discriminación y desigualdad que existen en la actualidad en perjuicio de los trabajadores que laboran

- Se recomienda que la Gerencia Central de Gestión de las Personas en coordinación con la gerencia de administración, generen estrategias para evitar la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores CAS mediante la implementación de la Ley 29849 de manera inmediata.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Andina (1 de julio, 2018). Sunat: cantidad de trabajadores formales se incrementó 3.5% en abril. Obtenido de: https://andina.pe/agencia/noticia-sunat-cantidad-trabajadores-formales-se-incremento-35-abril-715189.aspx

Ariza Huaman, J. A. (2021). *La sindicalización y los derechos laborales en las fuerzas Armadas del Perú - 2021.* Ate.

Ariza Romero, A. (2019). *Principales formas de vulneración de los derechos laborales en Colombia. Efectos generales previsibles en la economía.* Bogotá.

Arteaga-Gómez, C. J. (2016). *Análisis crítico del contrato por prestación de servicios frente al contrato laboral en la administración pública.* Bogotá.

Carrillo Calle, M. (2001). La Flexibilización del contenido laboral de la Constitución. Diké, 45-91.

Castañeda-Álvarez, G. A. (2016). *La seguridad social en lo que corresponde a riesgos laborales de los trabajadores independientes en Colombia.* Bogotá.

Castillo Quizphe, A. B. (2019). Vulneración de los derechos laborales a los miembros del sindicato de obreros municipales de Loja; en el GAD municipal. Ecuador.

Contreras Portocarrero, J. D. (2016). *Control interno y el proceso de Contratación Administrativa de Servicios-CAS en la UGEL 04 del Distrito de Comas periodo 2015.* Lima.

Cueva Silva, R. M. (2018). *"La desnaturalización de los contratos de locación de servicios de los Policías Municipales de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017".* Lima: UCV.

El Comercio. (7 de enero, 2019). El empleador público y el costo estatal. Obtenido de: https://www.ipe.org.pe/portal/wp-content/uploads/2019/01/2019-01-07-El-empleador-p%C3%BAblico-y-el-costo-estatal-Informe-IPE-El-Comercio.pdf

Fernández Torres, L. E. (2020). *Implicancias de la simplificación administrativa en el procedimiento de contratación administrativa de servicios en el Ministerio del Interior, 2020.* Lima.

Gómez Sánchez, J. A. (2017). *Mecanismos de protección constitucional frente a la celebración de contratos estatales: particular énfasis en el uso de la acción popular.* Bogotá.

Ley N° 27972 (27 de mayo, 2003). Ley Orgánica de Municipalidades - LOM. Obtenido de: https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/27972.pdf

Ley N° 30057 (4 de julio, 2013). Ley del Servicio Civil. Obtenido de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105200/_30057_-_22-07-2013_09_46_37_-30057.pdf?v=1645457366

Ley N° 31131 (9 de marzo, 2021). Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público. Obtenido de: https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/LEY%20N%C2%BA31131_LALEY.pdf

Organización Internacional del Trabajo - OIT (1982) Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)

Paucar Aguilar, H. A. (2018). *La contratación administrativa de servicios (CAS) y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del sector público - 2018.* Lima.

Rico Bautista, M. P. (2017). *El principio de transparencia como lucha contra la corrupción en la contratación estatal colombiana.* Bogotá.

Rojas Medrano, W. D. (2017). Reconocimiento de los Derechos Laborales del Trabajador del Serenazgo y sus implicancias en el Régimen de la Actividad

privada del Decreto Legislativo Nº 728. Tesis de Grado. Universidad de Huánuco. Huánuco – Perú

Rojas Rojas, Y. S. (2021). Contratación de trabajadores obreros y la vulneración de derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2017 – 2018.

SERVIR - Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2012). Aplicación del régimen de contratación administrativa de servicios a regímenes especiales. Informe Legal N° 330-2012-SERVIR/GG-OAJ. Lima: SERVIR

SERVIR - Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2016). Pago de gratificaciones al personal obrero municipal sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276. Informe Técnico N° 1266-2016-SERVIR/GPGSC. Lima: SERVIR.

SERVIR - SERVIR, Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2019). Régimen Laboral de los Obreros Municipales. Informe Técnico N° 624-2019-SERVIR/GPGSC. Lima: SERVIR

Solano Maldonado, F. M. (2021). *El negocio de delivery por aplicativo y los derechos laborales en el Perú.* Lima.

STC N° 002-2010-PI/TC. (7 de setiembre, 2010). Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS.

STC N° 00876-2012-PA/TC. (11 de junio, 2013). Recurso de Agravio Constitucional.

STC N° 05057-2013-PA/TC. (16 de abril, 2015). El caso Huatuco Huatuco.

STC N° 0025-2013-PI/TC. (26 de abril, 2016). Demanda de inconstitucionalidad de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y otros.

Tribunal Constitucional (2015). EXP. N.° 05577-2015-PA/TC

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: "La contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en el año 2020"

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
General • ¿De qué manera la contratación administrativa de servicios afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020?	**General** • Determinar de qué manera la contratación administrativa de servicios afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020	**General** La contratación administrativa de servicios afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020	**Variable 1:** La contratación administrativa de servicios **Dimensiones:** Prestación de servicios Obligación de los servidores. Limitado derecho de los servidores **Variable 2:** Los derechos laborales **Dimensiones:** Pago de beneficios sociales Descansos remunerados Seguridad y salud en el trabajo	**Tipo: No experimental** **Nivel: Correlacionar.** **Diseño:** transversal correlacional simple. **Población y Muestra.** **Población:** 360 **Muestra:** 120 No probabilística a criterio de los tesistas **Técnicas e instrumentos:** Observación fichaje encuesta **Técnica de procesamiento de datos:** Excel y spss
Específicas • ¿De qué manera la prestación de servicios afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel portillo año 2020? • ¿De qué manera la obligación de los servidores afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020? • ¿De qué manera el limitado derecho de los servidores afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020?	**Específicas** • Determinar de qué manera la prestación de servicios afecta los derechos laborales en la municipalidad provincial de coronel portillo año 2020. • Determinar de qué manera la obligación de los servidores afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020. • Determinar de qué manera el limitado derecho de los servidores afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020	**Específicas** • La prestación de servicios afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020. • La obligación de los servidores afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020. • El limitado derecho de los servidores afecta los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2020		

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS						
Prestación de servicios		**Escala**				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	¿Labora un máximo de cuarenta y ocho (48) horas de prestación de servicios a la semana?					
2	¿Le otorgan un descanso de veinticuatro (24) horas continuas por semana?					
3	¿Se encuentra afiliado al régimen contributivo que administra ESSALUD?					
Obligación de los servidores		**Escala**				
4	¿Observa ventajas en la aplicación del régimen de Contrato Administrativo de servicios CAS, dentro de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo?					
5	¿Observa desventajas en la aplicación del régimen de Contrato Administrativo de servicios CAS, dentro de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo?					
6	¿Se ha incrementado el gasto de la Municipalidad de Coronel Portillo a causa de la contratación de personal bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios CAS?					
Limitado derecho de los servidores						
7	¿Entre la antigua forma de contratación por Servicios No Personales, encuentra diferencias, con el actual régimen CAS?					
8	En cuanto a la estabilidad laboral, ¿Considera aplicable este derecho al personal CAS?					
9	¿Cree usted que el personal CAS de la Municipalidad de Coronel Portillo, tiene información clara sobre las normas legales referidas a CAS y sus alcances?					
LOS DERECHOS LABORALES						
Pago de beneficios sociales		**Escala**				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	¿Desde su ingreso, desempeñó siempre las mismas funciones o labores?					
2	¿Percibe usted un depósito semestral de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), a razón de una remuneración mensual completa por año de servicios?					

3	¿Su empleador le reconoce una asignación Familiar mensual, ascendente a la suma del 10% de la remuneración mínima vital (RMV)?					
Descansos remunerados		**Escala**				
4	¿Se le reconoce el derecho a percibir vacaciones anuales por un mes?					
5	¿Desde su ingreso, se ha interrumpido su vínculo contractual por algún periodo de tiempo?					
6	¿Existe equidad entre los servidores públicos que laboran en la Municipalidad de Coronel Portillo, en cuanto a derechos laborales?					
Seguridad y salud en el trabajo						
7	¿Percibe usted gratificaciones anuales, ascendente a una remuneración mensual completa, en los meses de julio y diciembre de cada año?					
8	¿Fue objeto de rotaciones o desplazamientos de su puesto de trabajo de manera injustificada?					
9	¿Le han encargado la realización de actividades distintas a las señaladas en su contrato, por un periodo de tiempo?					