



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS (CAS) Y LA
VULNERACIÓN A LOS PRINCIPIOS LABORALES DEL
DERECHO AL TRABAJO EN LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL MELGAR – AYAVIRI, PERIODO 2023**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. EDUARDO RAUL LACUAÑA CAHUANA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2023



NOMBRE DEL TRABAJO

CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIO CAS Y LA VULNERACIÓN A LOS PRINCIPIOS LABORALES DEL DERECHO A L

AUTOR

EDUARDO RAUL LACUAÑA CAHUANA

RECuento de palabras

14637 Words

RECuento de caracteres

85958 Characters

RECuento de páginas

76 Pages

Tamaño del archivo

2.5MB

Fecha de entrega

Dec 10, 2023 7:17 AM GMT-5

Fecha del informe

Dec 10, 2023 7:18 AM GMT-5

● **19% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 18% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)



Firmado digitalmente por:
CENTENO ZAVALA Eva Marina
FIR 01212852 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11/12/2023 08:35:05-0500



Firmado digitalmente por TICONA
YANQUI Jose Luis FAU 20145496170
soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10.12.2023 07:23:22 -05:00

Resumen



DEDICATORIA

*Dedico mi tesis principalmente a Dios,
por darme la fuerza necesaria para
culminar esta meta.*

*A mis padres Sixto y Carmen, por
acompañarme en cada paso que doy en la
búsqueda de ser mejor persona y profesional.
También a mis hermanos, por brindarme su
apoyo incondicional.*

*A mi hija Keisha, quien ha sido mi
mayor alegría y mi mayor privilegio
le dedico esta tesis como una
muestra de mi amor incondicional.*

Eduardo Raúl Lacuña Cahuana.



AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas y a la plana docente de la Escuela Profesional de Derecho, por brindarme una educación de calidad y enseñanzas durante mi formación profesional.

A los miembros del jurado revisor, como presidente de jurado, Mg. Francisco Típula Mamani, primer miembro, M. Sc. Wilder Ignacio Velazco, segundo miembro, Anthony Juan Felix Arizaca Maquera. Por sus acertadas correcciones y sugerencias para la culminación de la investigación.

Al director / Asesor de Tesis, José Luis Ticona Yanqui, expreso mi profundo agradecimiento por su tiempo, conocimientos brindados y su orientación en el desarrollo de la presente investigación.

Eduardo Raúl Lacuaña Cahuana.



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
INDICE GENERAL	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ÍNDICE DE TABLAS	
INDICE DE ANEXOS	
ACRÓNIMOS	
RESUMEN	12
ABSTRACT.....	13
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.1. Problema general.....	16
1.2.2. Problemas específicos	16
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.4.1. Objetivo general	17
1.4.2. Objetivos específicos	18
1.5. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.5.1. Hipótesis general	18
1.5.2. Hipótesis específicas	18



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES	20
2.1.1. Internacionales	20
2.1.2. Nacionales	22
2.2. MARCO TEÓRICO	25
2.2.1. Contratos Administrativos de Servicios - CAS.....	25
2.2.2. Vulneración del derecho al trabajo	31

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. ZONA DE INVESTIGACIÓN	41
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	41
3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	41
3.4. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	41
3.5. NIVEL DE INVESTIGACION	42
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA	42
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	43
3.7.1. Técnicas.....	43
3.7.2. Instrumentos	43

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS	44
4.1.1. Resultados del Objetivo General.....	44
4.1.2. Resultados del Objetivo Específico 1	46
4.1.3. Resultados del Objetivo Específico 2	49



4.1.4. Resultados del Objetivo Específico 3	52
4.2. DISCUSION	59
V. CONCLUSIONES.....	62
VI. RECOMENDACIONES	64
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66
ANEXOS.....	69

Área: Ciencias Sociales.

Línea: Derecho.

Sub línea: Derecho laboral

Tema: Derecho laboral colectivo.

FECHA DE SUSTENTACION: 12 de diciembre de 2023



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Gráfico de frecuencias de la vulneración del derecho en la Municipalidad Provincial de Melgar – Ayaviri.....	45
Figura 2 Gráfico de frecuencias del Principio General del Derecho laboral en la Municipalidad Provincial de Melgar – Ayaviri.	47
Figura 3 Gráfico de frecuencias del principio de irrenunciabilidad en la Municipalidad Provincial de Melgar – Ayaviri.....	50
Figura 4 Gráfico de frecuencias del principio de igualdad en la Municipalidad Provincial de Melgar – Ayaviri.....	52



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Cuadro de frecuencias de la vulneración del derecho al trabajo en la Municipalidad Provincial de Melgar – Ayaviri.	44
Tabla 2 Relación entre el contrato administrativo de servicios con la vulneración del derecho al trabajo	46
Tabla 3 Cuadro de frecuencias del Principio General del Derecho Laboral en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri.	47
Tabla 4 Relación del principio de primacía de la realidad con el contrato administrativo de servicios.	48
Tabla 5 Cuadro de frecuencias del principio de irrenunciabilidad en la Municipalidad Provincial de Melgar – Ayaviri.....	49
Tabla 6. Relación del principio de irrenunciabilidad y el contrato administrativo de servicios (CAS).....	51
Tabla 7. Cuadro de frecuencias del principio de igualdad en la municipalidad provincial de melgar – Ayaviri.	52
Tabla 8. Relación del principio de igualdad y el contrato administrativo de servicios CAS.....	53
Tabla 9. Casación N° 18551	54
Tabla 10. Casación N° 21463	56
Tabla 11. Casación N° 20518	57



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO 1: Matriz de consistencia.....	70
ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos	71
ANEXO 3: Solicitud autorización para aplicar el instrumento de investigación.....	73
ANEXO 4: Carta de autorización para realizar trabajos de investigación.....	74
ANEXO 5: Declaración jurada de autenticidad de tesis.	75
ANEXO 6: Autorización para el depósito de tesis en el repositorio institucional.....	76



ACRÓNIMOS

CAS:	Contratos Administrativos de Servicios
TC:	Tribunal Constitucional
D.S.:	Decreto Supremo
PCM:	Presidencia del Consejo de ministros
SUNAT:	Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria
ESSALUD:	Seguro Social de Salud
TLC:	Tratado de Libre Comercio
MINEDU:	Ministerio de Educación



RESUMEN

En esta investigación realizada se analizó la problemática relativa a los Contratos Administrativos de Servicio CAS y la vulneración a los principios laborales del derecho al trabajo en la Municipalidad Provincial de Melgar – Ayaviri, con el objetivo general de determinar en qué medida el régimen laboral de Contrato Administrativo de servicios vulnera los derechos al trabajo en la municipalidad provincial de Melgar. La investigación es teórica, con enfoque mixto, diseño descriptivo no experimental, nivel descriptivo. La muestra seleccionada fue de 29 trabajadores de la mencionada institución edil. Las técnicas utilizadas fueron la encuesta y la guía de análisis documental, mientras que los instrumentos empleados el cuestionario y la ficha de análisis documental, con la revisión de 03 casaciones que se corresponden con el problema que se estudió en esta investigación. El tratamiento de los datos implicara el uso de la estadística y el paquete estadístico SPSS. De acuerdo con los resultados, el 82.8% de los encuestados están de acuerdo con que en la mencionada Municipalidad Provincial se vulneran los derechos de los trabajadores, el 13,8% están totalmente de acuerdo, mientras que el 3,4% se muestra indeciso. Se concluyó que el Régimen Laboral de Contrato Administrativo de Servicio CAS, vulnera directamente los derechos laborales de los trabajadores de esta mencionada municipalidad. En esta línea puede admitirse lo establecido en la Casación Laboral N° 18551-2017 de Puno, que, en el considerando octavo, ratifica los derechos laborales de los trabajadores están protegidos por la legislación vigente.

Palabras Clave: Contratos administrativos, Derechos laborales, Principios laborales, Vulneración del derecho al trabajo.



ABSTRACT

In this research, an attempt will be made to describe the problems related to the CAS Administrative Service Contracts and their violation of the labor principles of the right to work in the Provincial Municipality of Melgar – Ayaviri. The research is theoretical, with a mixed approach, non-experimental descriptive design, descriptive level. The selected sample consisted of 30 workers from the aforementioned municipal institution. The techniques used were the survey and the documentary analysis guide, while the instruments used were the questionnaire and the documentary analysis sheet, with the review of 03 cassations that correspond to the problem studied in this research. The processing of the data will involve the use of statistics and the SPSS statistical package. According to the results, 82.8% of those surveyed agree that workers' rights are violated in the aforementioned Provincial Municipality, 13.8% totally agree, while 3.4% are undecided. It was concluded that the Labor Regime of the Administrative Service Contract CAS directly violates the labor rights of the workers of this aforementioned municipality. Along these lines, the provisions of Labor Cassation No. 18551-2017 of Puno can be admitted, which, in the eighth recital, ratifies the labor rights of workers are protected by current legislation.

Keywords: Administrative contracts, Labour rights, Labour principles, Violation of the right to work.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

El régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), nace con la publicación del Decreto Legislativo N° 1057, el 28 de junio del 2008 y su reglamento por el D.S. N° 075-2008-PCM, publicado el 25 de noviembre del 2008, este régimen especial pasa hasta por tres momentos; en el primer momento, tiene la naturaleza de un contrato administrativo y se rige por normas del derecho administrativo, por tanto los servidores no eran considerados como trabajadores, asimismo esta modalidad contractual servía para negarles el acceso a muchos derechos laborales y beneficios como es el otorgamiento de vacaciones, aguinaldos, entre otros. El segundo momento; tiene comienzo con la sentencia del TC recaída en el expediente N° 00002-2010-PI/TC, que en el fundamento diecinueve desarrolla el contenido del contrato regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, donde señala claramente que tiene características de un contrato de trabajo y no de un contrato administrativo, ya que prevé aspectos tales como la determinación de jornada de trabajo, descansos semanales y anuales; el tercer momento, empieza con la introducción de modificaciones realizadas al reglamento del régimen CAS a través del Decreto Supremo N° 065-2011-PCM y la publicación de la Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales, en la cual se establece que el CAS constituye una modalidad especial de contratación laboral.

Cabe mencionar que en el sector público existen varios regímenes laborales tales como el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo 728, Decreto Legislativo N° 1057 y la Ley N° 30057 Ley de Servicio Civil; en donde se puede observar que los trabajadores cumplen las mismas funciones y obligaciones, pero existe una evidente



desigualdad en los derechos y beneficios laborales con respecto a cada régimen laboral, existiendo una afectación al derecho y principios laborales.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El planteamiento del problema se centra en la vulneración de los principios laborales del derecho al trabajo en la Municipalidad Provincial de Melgar – Ayaviri, durante el periodo 2023, específicamente en relación con los Contratos Administrativos de Servicio (CAS). La investigación se propone analizar y comprender cómo los CAS en esta entidad municipal pueden estar afectando los principios fundamentales del derecho laboral y el derecho al trabajo. La investigación podría abordar cuestiones relacionadas con las condiciones laborales, derechos de los trabajadores, y otros aspectos que puedan estar generando vulnerabilidades laborales en el contexto de estos contratos administrativos.

A nivel global, el problema podría contextualizarse dentro de las tendencias internacionales en la gestión de personal en el ámbito público, considerando la creciente preocupación por los derechos laborales y la calidad del empleo.

A nivel nacional, cómo la normativa y las políticas laborales en el país impactan la utilización de los CAS, asimismo la discrepancias o conflictos con los principios laborales fundamentales consagrados en la legislación nacional con los regímenes laborales públicos existentes.

A nivel local, el enfoque se centra específicamente en la Municipalidad Provincial de Melgar – Ayaviri durante el periodo 2023. en donde la implementación del CAS frente a otros regímenes laborales existentes en la entidad se evidencia la afectación a los derechos fundamentales de los trabajadores.



1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

- ¿En qué medida el régimen laboral de Contrato Administrativo de servicios CAS vulnera el derecho al trabajo en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera el Principio General del Derecho Laboral influye en la aplicación del contrato Administrativo de Servicio en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri?
- ¿De qué manera el Principio de Irrenunciabilidad influye en la aplicación del contrato Administrativo de Servicio en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri?
- ¿En qué medida el Principio de Igualdad influye en la aplicación del contrato Administrativo de Servicio en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación se justifica en múltiples niveles, con el propósito de abordar de manera integral y efectiva la situación laboral de los trabajadores contratados bajo el sistema CAS en la institución edil. Además de generar información relevante y actualizada, esta investigación se basa en un enfoque mixto que permitirá un diagnóstico completo y contextualizado de la situación de los trabajadores, enriqueciendo el conocimiento académico y contribuyendo a la formulación de teorías y marcos conceptuales. Desde una perspectiva jurídica, se destaca la importancia de analizar y



documentar posibles infracciones a las normativas laborales, con el objetivo de proteger y salvar el derecho al trabajo en este contexto específico. Por otra parte, esta investigación surge como una respuesta holística y fundamental a la problemática laboral que afecta a los trabajadores contratados bajo el régimen CAS en la institución edil. Estos aspectos se entrelazan para conformar un enfoque integral que busca no solo analizar la situación laboral, sino también abordarla desde diferentes perspectivas con el objetivo de generar un impacto positivo en el bienestar social y en la calidad de vida de los trabajadores. A través de la identificación y documentación de posibles vulnerabilidades laborales, la implementación de mejoras con base en información relevante y actualizada, la elección de una metodología que permite un análisis profundo y enriquecedor, la contribución al conocimiento académico y al debate en torno a la precarización laboral y las políticas públicas, y la protección jurídica de los derechos laborales, este proyecto busca no solo comprender sino también transformar la realidad laboral de este grupo de trabajadores, promoviendo una sociedad más justa, equitativa y comprometida con el bienestar colectivo. En última instancia, este estudio abarcará un llamado a la acción que va más allá del análisis superficial, destacando la importancia de generar un cambio concreto y positivo en el entorno laboral y social de los trabajadores bajo contrato CAS.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general

- Determinar en qué medida el régimen laboral de Contrato Administrativo de Servicios CAS vulnera el derecho al trabajo en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri.



1.4.2. Objetivos específicos

- Establecer cómo el Principio General del Derecho Laboral influye en la aplicación del contrato Administrativo de Servicio en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri.
- Establecer cómo el Principio de Irrenunciabilidad influye en la aplicación del contrato Administrativo de Servicio en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri.
- Determinar en qué medida el Principio de Igualdad influye en la aplicación del contrato Administrativo de Servicio en la Municipalidad Provincial de Melgar – Ayaviri.

1.5. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Hipótesis general

- El régimen laboral de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) vulnera directa y significativamente el derecho al trabajo en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri.

1.5.2. Hipótesis específicas

- El Principio General del Derecho Laboral influye directamente en la aplicación del contrato Administrativo de Servicio en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri.
- El Principio de Irrenunciabilidad influye directamente en la aplicación del contrato Administrativo de Servicio en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri.



- El Principio de Igualdad influye directamente en la aplicación del contrato Administrativo de Servicio en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Internacionales

Gordon (2023), desarrollo un trabajo con la finalidad de realzar un análisis con respecto al abuso del poder estatal en las contrataciones públicas y la correspondencia con la transgresión a los derechos legítimos laborales en la ciudad de Quito 2021. La técnica empleada fue la entrevista, para el desarrollo de una tesis de horizonte representativo, con orientación mixto y delineación no experimental correlacional. Se hizo uso del método exegético e historiográfico. En la investigación se concluyó que la normatividad vigente de la contratación pública solo protege los derechos económicos, pero no los derechos laborales.

Parra (2022), presentó una investigación con la finalidad de analizar en qué medida se afectan los derechos del trabajador por el precepto orgánico de ayuda humanitaria en Ecuador. El estudio fue teórico, orientación cualitativa, de horizonte descriptivo y delineación no experimental de tajo transversal. El estudio analiza como la mencionada ley responde a efectos de la epidemia de la Covid 19, en ámbito del trabajo del Ecuador. Según los resultados se encontró que la mencionada ley ha afectado las pésimas condiciones laborales de los trabajadores vulnerando derechos y garantías básicas laborales. Se concluyó que se han empeorado las precarias condiciones laborales en los trabajadores de este país, como la ausencia del derecho al trabajo, reducción de las contraprestaciones mínimas, incrementando la explotación de los trabajadores mediante el aumento de la jornada laboral.



Grisales (2020), presento una investigación con el propósito de conocer las peculiaridades abusivas del contrato laborales en Colombia. El estudio fue teórico descriptivo, delineación no experimental, correlacional de tajo transversal y enfoque mixto. Se esgrimo la revisión documental como pericia. Los resultados indican que el 80% de los contratistas afirman que tiene mejores condiciones que los empleados de planta, el 35% de los empleados aceptarían un contrato laboral, el 16% de empleados de planta están de acuerdo con el régimen laboral de prestación de servicios, mientras que el 84% de los contratistas estaría dispuesto a aceptar un contrato de planta. Se llega a concluir que el mencionado régimen permite a las instituciones públicas contratar trabajadores para funciones de apoyo en la gestión pública.

Cherrez (2021), elaboró una investigación con la finalidad de establecer en qué proporción al utilizar el contrato trabajo se vulnera las leyes de los trabajadores en el Ecuador. Se trabajo con una muestra de 19 participantes entre abogados y trabajadores. El estudio fue teórico, horizonte descriptivo, orientación cualitativa, delineación no experimental, de tajo transversal, correlacional. Técnica empleada fue el trabajo de campo y el estudio documental, mientras que los instrumentos fue el fichaje, cuestionario y la entrevista. mediante los resultados se tiene que el 68% de los participantes menciono que no se valoran los derechos laborales establecidos en el Código de trabajo y en la Constitución del Estado. Se ultimó que la mencionada norma de contrato de trabajo carece de muchos aspectos lo cual conduce a la trasgresión de derechos del trabajador en este país.



2.1.2. Nacionales

Mattos (2023), desarrollo una investigación para analizar en qué medida se afecta el principio de igualdad laboral en las instituciones públicas en Perú. Metodología utilizada fue cualitativa, con un alcance descriptivo y propositivo. Tipo de estudio fue básica o dogmática, y diseño de estudio fue no experimental. La muestra del estudio se seleccionó a partir de la población de estudio, y dado que se trata de un estudio teórico, se llevaron a cabo entrevistas directas profesionales del área del derecho laboral, la revisión bibliográfica y la elaboración de una pauta de entrevista a profundidad. Entonces los resultados revelaron que la reestructuración de la administración pública se planteó como un medio para debilitar o deshacerse de los sindicatos y otros gremios, generando ingresos mediante contratos temporales bajo el Decreto Legislativo 728, los cuales con el tiempo se han desnaturalizado y han dado lugar a la aparición de un nuevo régimen conocido como el CAS. En conclusión, en las instituciones públicas del Perú se transgrede el principio de igualdad en el trabajo lo cual implica no considerar los derechos, ni compensaciones además de prescindir del derecho de sindicalización.

Fajardo (2022), elaboró un trabajo con la finalidad de realizar un análisis de la afectación de los derechos en el contexto laboral en los sistemas de contrato en el área de salud. Se empleó un enfoque cualitativo, un método deductivo y diseño correlacional – descriptivo. Trabajo con una muestra de cincuenta órdenes de compra, que constituyeron los instrumentos de la investigación. Se concluyó que, en el área de salud, en el ámbito público no se respetan los beneficios laborales y menos aún con la estabilidad en el trabajo.



Farias (2022), presento un estudio con el propósito de realizar un análisis sobre la percepción de profesionales litigantes respecto del CAS, en qué medida se relaciona con la vulneración al derecho al trabajo en la ciudad de Tumbes. Se utilizo el método deductivo, inductivo, enfoque explicativo y diseño no experimental. La encuesta fue la técnica utilizada, con el cuestionario como instrumento. La población objetivo estuvo conformada por abogados litigantes de Tumbes con conocimiento en el tema, y se seleccionó una muestra de cincuenta abogados litigantes para participar en el estudio. El instrumento estuvo conformado por catorce ítems y la información se procesó con programas estadísticos. Finalmente señala que existe una relación directa entre la variable involucradas en esta investigación.

Morales (2021), desarrolló un estudio, teniendo como objetivo establecer de qué manera se afecta el derecho al trabajo cuando se aplica régimen CAS en el Perú. El estudio fue teórico de horizonte descriptivo, cualitativo, delineación no experimental y transaccional. Se trabajó teniendo como muestra a veinte magistrados de la suprema corte, además de cuatro casaciones laborales. Finalmente se indica que el 75% de los encuestados admite que el D.L. 1057 limita los derechos labores, por lo que se concluyó que se hace necesaria una reforma constitucional con el objetivo de salvaguardar a los trabajadores.

Guerrero (2020), presento un trabajo para hacer un análisis de los contratos laborales que ejecuta en Gerencia Regional de Educación de Lambayeque en el año 2019. El estudio fue fundamental, de nivel descriptivo, enfoque cualitativo. En donde el resultado indica que el 86% de los trabajadores señalaron su disconformidad con el sistema CAS. Se concluyo que en esta institución no se



respetan los principios constitucionales, jurídicos y laborales lo cual afecta a los derechos laborales de los trabajadores.

Ricapa (2019), presentó una investigación para analizar los factores que vulneran el derecho laboral en la municipalidad de Yanacancha en año 2019. La población estuvo conformada por ocho obreros a quienes se les aplicó una encuesta. El trabajo de estudio fue teórico, diseño no experimental, de corte transversal. enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo. Las técnicas empleadas fueron las encuestas y análisis documental. Teniendo como resultado, el 38% de los trabajadores contratados mencionan que el régimen CAS afecta sus principios laborales y no tienen cuenta los méritos y capacidades de los trabajadores. Se concluyó que el 80% de trabajadores indica que no cuentan estabilidad laboral y no reciben las gratificaciones y escolaridad establecidas por ley.

Ordinola (2019) realizó un estudio para determinar cómo el sistema CAS trastocó los primeros principios de la Municipalidad Distrital de Sayan, 2017. El estudio fue teórico utilizando métodos mixtos, métodos cuantitativos, nivel descriptivo y diseño transversal no experimental. El trabajo se realizó en conjunto con cuarenta socios legales. Los resultados muestran que el sistema CAS vulnera el principio de supremacía de la realidad, por lo que concluimos que el sistema de trabajo antes mencionado debe ser sustituido por otro modelo más equitativo.

López (2018), presentó una investigación con el objetivo de realizar un análisis respecto del régimen CAS y su constitucionalidad admitida por el Tribunal Constitucional. La tesis fue teórica, nivel descriptivo, diseño no experimental comparativo y enfoque cualitativo, basado en la metodología hermenéutica, jurídica, dogmática, sistémica y comparativa. Técnicas utilizadas



fueron el fichaje, el estudio documental y la encuesta. Los resultados indican que en nuestro país existen diferentes modelos de contrato para el sector público además de regímenes especiales en los cuales se regula el derecho laboral. Los mencionados regímenes presentan diversas formas desvinculación con la administración pública lo que implica distintos niveles de flexibilidad. Se concluyó que la constitucionalidad del régimen CAS emitida por TC en la Sentencia N° 00002-2010 PI/TC, mejora de manera parcializada los derechos legítimos del trabajador en tanto reconocen algunos derechos de los trabajadores.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Contratos Administrativos de Servicios - CAS

SUNAT (2022), explica que el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) es una modalidad contractual utilizada en la Administración Pública y es exclusiva del Estado. Este tipo de contrato establece una relación laboral entre una entidad pública y una persona natural que presta servicios de manera no autónoma. El CAS se rige por normas del derecho público y establece los beneficios y obligaciones para ambas partes, según lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.

El MINEDU (2022), describe que se trata de un tipo de contrato que no está sujeto al régimen de la carrera pública registrado en el (D. Leg. N.° 276), ni el régimen de la actividad privada (D. Leg. N.° 728), por lo cual se rige específicamente por el Decreto Legislativo 1057, y la Ley 29849, que entró en vigencia el 29 de junio del 2008.

En principio, es importante considerar el Decreto Supremo N.° 065-2011-PCM, que introdujo modificaciones al Decreto Supremo N.° 075-2008-PCM.



Según el Decreto Supremo N° 065-2011 en relación al régimen especial de Contratos Administrativos de Servicio (CAS), se establece que se trata de una modalidad de contrato especial perteneciente al ámbito del Derecho Administrativo. Lo destacado es que el CAS es un tipo de contrato único, sin similitudes con otros regímenes o modalidades de contratación tanto en el sector público como en el privado en Perú.

Siguiendo esta definición de los CAS, se evidencia una clara distinción y separación de este régimen respecto a los demás, ya que posee su propia regulación y se rige por sus principios y normativas específicas. De hecho, muchos expertos en derecho señalan que esta particularidad hace que los contratos CAS se diferencien de las relaciones laborales convencionales, ya que no generan derechos laborales típicos de una relación empleado-empendedor, sino que únicamente reconocen los beneficios establecidos en el reglamento correspondiente al régimen CAS.

Para llevar a cabo una contratación de personal bajo el régimen CAS, la entidad pública es la responsable de convocar a un concurso público. Este proceso se difunde a través de medios electrónicos de la institución que lo solicita y sigue procedimientos estandarizados. En la etapa final, se selecciona a la persona que cumple con los requisitos y posee las cualidades necesarias. Una vez seleccionada, esta persona es contratada para ocupar un puesto en la Administración Pública y recibe una compensación económica como contraprestación. Es importante destacar que no se establece un vínculo laboral en el sentido tradicional, ya que ambas partes celebran un contrato CAS que se rige por las disposiciones del Derecho Administrativo.



De acuerdo con lo expuesto por Morales (2021), se puede inferir que el propósito detrás del Decreto Legislativo N.º 1057 era establecer una normativa que pudiera respaldar la creciente desnaturalización de los contratos de servicios no personales. Estos contratos habían sido objeto de cuestionamientos y litigios judiciales en los que se buscaba el reconocimiento de una relación laboral. En respuesta a estas demandas, el Estado se vio obligado a distinguirlos de los regímenes contractuales ya existentes en el sector público, dando lugar a una nueva clasificación y estableciendo lo que conocemos actualmente como el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS). Este régimen introduce condiciones y beneficios únicos que están sujetos a su propio conjunto de reglamentos.

Lo anteriormente mencionado tuvo un impacto significativo, ya que representó una solución rápida a la crisis laboral que enfrentaba Perú en ese momento. Además, se vio agravado por la presión ejercida por los Estados Unidos para la firma de los tratados de libre comercio (TLC). Dado que Perú se vio obligado a reducir la alta tasa de informalidad laboral para garantizar un entorno seguro y protegido, se vio en la necesidad de implementar una solución que fuera rápida y eficiente para no poner en riesgo las negociaciones con Estados Unidos. Fue así como surgió el Régimen CAS.

Según la SUNAT (2022), el régimen comprende:

- **ESSALUD:** A partir del 1 de enero de 2009, la afiliación al ESSALUD se hizo obligatoria, y la entidad pública asume el pago de la contribución.
- **PENSIONES:** La afiliación a un régimen de pensiones es opcional, siempre que se cumplan ciertos requisitos, como haber prestado servicios



con contrato administrativo de servicios (CAS) antes del 29 de junio de 2008 y que el contrato haya sido reemplazado por un contrato CAS. En el caso de nuevos contratos CAS, la afiliación es obligatoria y se puede elegir entre el Sistema Privado de Pensiones o el Sistema Nacional de Pensiones.

- **T-REGISTRO:** El trabajador con contrato CAS debe ser registrado en el T-REGISTRO el día en que comienza a prestar servicios.
- **DATOS LABORALES:** A partir del 1 de agosto de 2011, las entidades públicas deben ingresar datos laborales en el T-REGISTRO, donde se considera el grado de instrucción, el empleo, la categoría de empleo, el régimen de trabajo, discapacidad, lo que se aplica en cualquier trabajo dependiente.
- **RENDA DE CUARTA CATEGORÍA:** corresponde con la contraprestación pagada a los trabajadores con contrato CAS, teniendo en cuenta que la institución realizara la detención del impuesto respectivo.
- **EXCEPCIONES DE EMITIR RECIBOS POR HONORARIOS:** A partir de enero de 2013, los trabajadores con contrato CAS están exentos de emitir recibos por honorarios por los ingresos generados mediante esta modalidad de contratación. La excepción se aplica a los servicios prestados antes del 1 de enero, cuyo pago se realice a partir de enero de 2013.

Principios del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.

- a) **Principio protector:** El principio protector se refiere al fundamento central que guía el derecho laboral, buscando la equidad como su objetivo principal. Este principio se aplica con la intención de brindar una protección preferencial a una de las partes involucradas, en este caso, al trabajador (Torres, 2018).



Para Ramos (2013), el Principio Protector en el derecho laboral se basa en la desigualdad de poder entre empleadores y trabajadores, y tiene tres modalidades:

- **Principio In Dubio Pro Operario:** En caso de duda sobre la interpretación de una norma laboral, se debe favorecer al trabajador, ya que es la parte más vulnerable en las relaciones laborales.
 - **Principio de la Norma Más Favorable:** Cuando hay múltiples normas aplicables a una situación laboral, se debe usar la que brinde más beneficios al trabajador.
 - **Principio de la Condición Más Beneficiosa:** Cuando surgen nuevas normas que alteran condiciones laborales, se deben aplicar de manera que no disminuyan los derechos adquiridos por el trabajador, y se debe cumplir con ciertos requisitos, como que la nueva norma sea menos beneficiosa y que el trabajador haya cumplido los requisitos para obtener el derecho. Sin embargo, no existe un consenso en cómo aplicar este principio cuando se trata de normas del mismo rango.
- b) **Principio de Irrenunciabilidad de Derechos:** Este principio establece que el servidor no tiene la capacidad de renunciar a sus derechos laborales, ya que estos derechos están respaldados por la Constitución, la ley y acuerdos internacionales. Incluso si un trabajador expresara su deseo de renunciar a estos derechos, los marcos constitucionales y legales tienen prioridad. El Estado se compromete a asegurar el cumplimiento de este principio, garantizando que los empleadores respeten los derechos del trabajador (Ramos, 2013).



Ramos (2013), también señala que el servidor se encuentra limitado en su intención de renunciar a sus derechos laborales debido a la protección que ofrecen la Constitución, la ley y los convenios internacionales. La voluntad individual del trabajador de renunciar a estos derechos no puede prevalecer por encima de los marcos constitucionales y legales. El Estado se compromete a garantizar el cumplimiento de este principio, asegurando que los derechos del trabajador sean respetados por los empleadores, y cualquier acción contraria a este principio se considera nula (Torres, 2018).

Dimensiones de la variable Contratos Administrativos CAS

1. **Duración del contrato:** Esta dimensión se refiere al período de tiempo durante el cual un Contrato Administrativo de Servicios se encuentra vigente. Incluye la duración inicial establecida en el contrato y si existen provisiones para su renovación o extensión. La duración del contrato puede variar según las necesidades de la entidad contratante y puede ser a término fijo o por tiempo determinado. Una duración excesivamente corta puede generar inestabilidad laboral y dificultar la planificación a largo plazo para los trabajadores.
2. **Remuneración y beneficios:** Esta dimensión abarca la compensación económica y los beneficios adicionales que se ofrecen a los trabajadores con Contratos Administrativos CAS. Esto incluye el salario base, bonificaciones, subsidios, prestaciones sociales, seguro médico, vacaciones remuneradas, entre otros aspectos relacionados con la remuneración y las ventajas adicionales. Es importante analizar si la remuneración y los beneficios son acordes con el trabajo desempeñado y



si cumplen con los estándares mínimos establecidos por la legislación laboral.

3. **Estabilidad laboral:** La estabilidad laboral es una dimensión clave que se refiere a la seguridad y continuidad en el empleo de los trabajadores con Contratos Administrativos CAS. Es importante analizar si estos contratos proporcionan una base sólida de estabilidad a los trabajadores o si, por el contrario, están sujetos a renovaciones frecuentes o a la incertidumbre de la no renovación. La falta de estabilidad puede generar inseguridad y afectar negativamente el bienestar y el desarrollo profesional de los trabajadores (Paredes, 2001).
4. **Derechos y protección laboral:** Esta dimensión se relaciona con los derechos y protecciones legales que se reconocen a los trabajadores con Contratos Administrativos CAS. Esto incluye aspectos como el derecho a la sindicalización, la negociación colectiva, la protección contra el despido injustificado y el acceso a la seguridad social y los sistemas de pensiones. Es importante evaluar si los trabajadores con Contratos Administrativos CAS tienen los mismos derechos y protecciones laborales que aquellos con contratos permanentes, o si existen diferencias que puedan vulnerar sus derechos laborales.

2.2.2. Vulneración del derecho al trabajo

Según Fajardo (2022), se evidencia que las relaciones laborales no se limitan únicamente a los deberes que deben cumplir los trabajadores, sino que también implican obligaciones para los empleadores con la finalidad de proteger correctamente los derechos de los trabajadores, es decir, la finalidad principal del



derecho laboral es determinar los medios necesarios para proteger los derechos laborales y garantizar su reconocimiento.

2.2.2.1. Los Principios Laborales del Derecho del Trabajo.

Los Principios del Derecho del Trabajo son directrices fundamentales que, en consonancia con las garantías reconocidas constitucionalmente, desempeñan un papel protector en beneficio de los trabajadores. Estos principios se aplican de manera complementaria, proporcionan orientación para la formulación de soluciones y desempeñan un papel fundamental en diversas etapas de la creación de normas. Además, se les puede considerar como postulados que otorgan significado a las distintas leyes laborales y ajustan las relaciones laborales de acuerdo con una variedad de criterios que también son aplicables en otras ramas del derecho.

2.2.2.2. Principios vulnerados en los Contratos (CAS).

Principio de la Primacía de la Realidad: El Principio de la Primacía de la Realidad, como establecido por Pla (1998), se reconoce cuando existe una discrepancia entre los hechos reales y lo consignado en el contrato o la documentación escrita. En otras palabras, este principio entra en juego cuando la realidad material no concuerda con lo formalmente estipulado, y en tales casos, se da preferencia o predominancia a lo que realmente ocurre en la práctica, ya que lo que sucede en el "terreno de los hechos" es de mayor relevancia. Este principio se utiliza para aclarar situaciones en las que surgen conflictos entre lo que sucede en la práctica y lo que se ha consignado en los acuerdos por escrito.

En la jurisprudencia laboral, es común utilizar la terminología de "contrato realidad", y esto está en línea con las doctrinas que subrayan la importancia de lo



que acontece en la práctica laboral sobre lo que las partes hayan acordado expresamente en documentos formales. Este enfoque se respeta ampliamente en los tribunales.

Según Huamán (2010), el Principio de la Primacía de la Realidad se ve menoscabado cuando las autoridades de supervisión laboral visitan el lugar de trabajo y descubren que algunos trabajadores están desempeñando sus labores bajo condiciones y características distintas a las que se habían establecido en sus contratos laborales.

En la misma línea, Toyama y Vinatea (2013) señalan que el marco legal ha identificado los elementos que configuran una relación contractual entre las partes involucradas en dicho vínculo. Estos elementos incluyen la individualidad en la prestación del servicio, la dependencia del empleador y la compensación por el trabajo realizado. Estas características demuestran la existencia de un contrato de trabajo a plazo indefinido y, por ende, una relación laboral entre las partes.

El Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales: establece que los derechos laborales son considerados como derechos inalienables, lo que significa que incluso el propio trabajador titular de estos derechos no puede renunciar o desvincularse de ellos. Esta restricción se basa en la idea de que el contenido esencial de estos derechos está intrínsecamente ligado a la dignidad humana del individuo y, en consecuencia, a su naturaleza humana. En esencia, se trata de un principio constitucional que impide cualquier renuncia a estos derechos.

Además, se hace hincapié en la protección del trabajador frente a cualquier intento de renuncia que pueda exponerlo a un ejercicio abusivo de sus derechos



por parte del empleador. Esto es especialmente relevante dado que el empleador generalmente tiene una posición de mayor poder en la relación laboral, en virtud de la subordinación y el poder de dirección que ejerce sobre el empleado. Esto coloca al trabajador en una posición de vulnerabilidad dentro de la relación laboral, como se establece en el inciso 2 del artículo 23 de la Constitución Política del Perú.

Los expertos y estudiosos han presentado diversos fundamentos para justificar la existencia del principio de la irrenunciabilidad de derechos, ya que esto establece los requisitos adecuados para determinar la validez de cualquier renuncia a dichos derechos, como se indica en el trabajo de Bardales y Quispe en 2009.

Por otro lado, según Haro (2013), este principio de irrenunciabilidad de derechos se deriva de un principio protector que tiene como objetivo preservar el equilibrio en la relación laboral, de modo que esta no se vea distorsionada o desnaturalizada.

El Principio de Continuidad: según lo planteado por Rueda (2011), se refiere a la relación entre la duración del contrato laboral y la continuidad en la prestación de servicios. Esta relación no afecta el reconocimiento de otros tipos de contratos siempre y cuando no se desnaturalice el contrato. En este contexto, este principio tiene como objetivo principal asegurar al trabajador la mayor permanencia posible en su puesto de trabajo, lo que implica proporcionar estabilidad laboral y protegerlo contra posibles despidos injustificados o arbitrarios.



Arévalo y Ávalos (2007) añaden que el principio de Continuidad en el trabajo no desaparece cuando el empleador finaliza la relación contractual; más bien, ocurre todo lo contrario, ya que este principio garantiza la continuidad de la relación laboral, asegurando la permanencia de los derechos laborales adquiridos.

El Principio de Igualdad: se basa en nuestra Constitución, que establece la igualdad ante la ley para todos los ciudadanos peruanos, lo que implica que todos estamos bajo una misma protección legal, sin permitir ningún tipo de discriminación. Las garantías y recursos legales se brindan en igualdad de condiciones para todos los individuos. En este contexto, el artículo 2° inciso 2° de la Constitución garantiza una protección adecuada contra cualquier tratamiento diferenciado, siempre que dicho tratamiento no esté justificado y pueda afectar nuestra integridad personal, psicológica o violar nuestra dignidad humana, impidiendo nuestro libre desarrollo como personas.

Es importante destacar que la discriminación no debe confundirse con un tratamiento diferenciado, ya que este último es aceptable cuando está respaldado por razones justas y proporcionales. Diversas circunstancias pueden poner a ciertos individuos en situaciones de vulnerabilidad o desigualdad, y en tales casos, es necesario proporcionar un tratamiento que compense o equilibre esas disparidades.

Desde esta perspectiva, Rueda (2011) argumenta que los trabajadores sujetos al régimen CAS claramente se encuentran en una posición de desventaja y desigualdad en comparación con los trabajadores bajo otros regímenes de contratación, ya sea en el sector público o privado. En otras palabras, no existe



una justificación suficientemente válida para permitir esta diferencia o discriminación, lo que lo convierte en inconstitucional.

Arévalo y Ávalos (2007) señalan que la justificación de este principio radica en la obligación del Estado peruano de no solo proteger los derechos humanos, sino también garantizar que no se aplique un trato diferente y arbitrario a los trabajadores que prestan servicios en igualdad de condiciones en el lugar de trabajo.

Por su parte, Blancas (2007) argumenta que en el ámbito laboral no se debe permitir ningún tipo de discriminación, ya que este tipo de comportamiento se considera una forma de exclusión de ciertos trabajadores en relación con otros, alterando el estatus de algunos empleados en comparación con otros.

Dimensiones de la vulneración del derecho al trabajo

1. **Discriminación laboral:** Esta dimensión se centra en analizar si existen prácticas de discriminación en el ámbito laboral, como discriminación por género, edad, raza, religión u otras características protegidas por la legislación laboral. Se deben examinar las políticas y prácticas de contratación, promoción y terminación laboral para identificar posibles casos de discriminación.
2. **Precariedad laboral:** Aquí se evalúa si los trabajadores enfrentan condiciones laborales precarias, como bajos salarios, falta de seguridad laboral, horarios extensos o inestables, ausencia de beneficios sociales y falta de acceso a la protección social. Se analizan las condiciones de trabajo para determinar si se cumplen los estándares mínimos establecidos por la legislación laboral y los convenios internacionales.



3. **Explotación laboral:** Esta dimensión se enfoca en identificar situaciones de explotación laboral, como trabajo forzado, trabajo infantil, jornadas laborales excesivas o condiciones de trabajo peligrosas y perjudiciales para la salud de los trabajadores. Se debe evaluar si se están respetando los derechos laborales fundamentales y si se toman medidas para prevenir y combatir la explotación laboral.
4. **Falta de garantías de protección:** Aquí se examina si existen mecanismos y garantías efectivas para proteger los derechos laborales de los trabajadores, como el acceso a la justicia laboral, la libertad de asociación y de negociación colectiva, y la existencia de inspecciones laborales adecuadas para asegurar el cumplimiento de la legislación laboral.
5. **Desigualdad salarial y brecha de género:** Esta dimensión se enfoca en analizar si existen disparidades salariales injustificadas y discriminación de género en el ámbito laboral. Se debe evaluar si las mujeres reciben salarios iguales por trabajo igual o de igual valor, y si se promueve la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo y a las condiciones de trabajo

2.2.2.3. Marco normativo sobre el derecho laboral en el Perú

Regulación Nacional

- **Constitución Política del Perú:** en el Art. 02 Inc. 15, se establece el derecho de todo ciudadano “trabajar libremente, sujeto a la ley”, lo cual implica que la norma garantiza el derecho al trabajo de cualquier



ciudadano que voluntariamente y con información completa de la normativa y sus derechos.

- **Ley de Productividad y Competitividad Laboral:** esta norma busca el objetivo de proteger los derechos de los trabajadores cuando su desempeñan su labor en cualquier institución pública o privada, por lo que, en su Art. 04 se establece que los contratos laborales pueden tener una duración indefinida o estar sujetos a una modalidad específica, sin vulnerar la normatividad vigente.
- **Código Civil:** En este código se presenta la normatividad que corresponde a la locación de servicios, en los artículos 1764-1770. En el primer caso se establece la ejecución de ciertas tareas en plazos fijos y determinados prescindiendo de la subordinación entre las partes es importante destacar que en el caso de estos acuerdos no se hace uso del concepto de “remuneración” el cual es sustituido por “Retribución”, que en ambos casos se refieren al pago por los servicios prestados. (Fajardo, 2022)

Regulación internacional

- **Declaración universal de los Derechos Humanos:** En relación a lo establecido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, podemos mencionar el artículo 23 de dicho tratado, el cual garantiza el derecho al trabajo por lo que se establece que toda persona tiene derecho al trabajo de acuerdo con su libre elección y con condiciones justas y favorables, además de la protección contra el desempleo, es decir, todas las personas tienen pleno derecho a trabajar de manera libre siempre que existan condiciones justas y satisfactorias.



- **Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos:** En el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966, se establece en su artículo 8 que nadie puede ser sometido a trabajos forzados o coercitivos, excepto en casos de sanción penal impuesta por un tribunal competente.
- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:** En este convenio, se reconoce expresamente el derecho a la libertad de trabajo. Según el artículo 6, cada Estado parte reconoce el derecho a trabajar, lo cual implica que toda persona tiene la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado.
- **Convención Americana sobre Derechos Humanos:** En la Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1978, se establece en su artículo 6 que nadie puede ser sometido a trabajos forzados, con excepción de los casos de personas con penas privativas de la libertad pero que no atente contra la dignidad humana.
- **Convenios OIT:** Los convenios elaborados por la OIT han establecido pautas importantes en el ámbito laboral. Dos de estos convenios relevantes son el Convenio N° 29 y el Convenio N° 105. El Convenio N° 29 prohíbe el trabajo forzado y enfatiza la libertad de las personas para elegir su trabajo, aunque se establecen excepciones relacionadas con la seguridad. Por otro lado, el Convenio N° 105 establece limitaciones adicionales dentro del concepto de trabajo "libre" y busca asegurar derechos mínimos para los trabajadores.



Conformación laboral

En este aspecto podemos mencionar el artículo 04 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Legislativo 728 - D.S.003-97-TR, donde se determina que toda prestación personal de servicios remunerados implica la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

- a) **Prestación personal:** Se refiere al trabajo humano productivo con protección de los derechos laborales, por lo que, conviene subrayar las características del tipo de trabajo por cuenta ajena, es decir, la intervención de un tercero prescindiendo de la iniciativa propia. En esta clase de trabajos se presenta la persona que dirige la actividad, que es titular de los bienes producidos por la persona contratada. En el caso del trabajo por cuenta propia la producción corresponde a la titularidad de la persona que inicio la tarea o actividad (Fajardo, 2022).
- b) **Subordinación:** La subordinación implica un tipo de acuerdo entre el empleado y el trabajador, teniendo en cuenta que el trabajador ofrece sus servicios y se somete al poder de dirección del empleador en las tareas asignadas (Fajardo, 2022).
- c) **Remuneración:** La remuneración es la retribución o contraprestación por el trabajo que se realiza por cuenta ajena y subordinado, el mismo que se lleva a cabo a favor del empleador. Según el artículo 06 de LPCL, la remuneración debe ser de libre disposición y puede ejecutarse en dinero o especies (Fajardo, 2022).



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. ZONA DE INVESTIGACIÓN

La investigación se llevó a cabo en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri, ubicada en la provincia de Melgar, de la Región Puno.

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación es básica, porque es un análisis teórico y conceptual, cuyo propósito es ampliar el conocimiento y comprensión del régimen CAS y las normas laborales de los trabajadores de la mencionada institución edil.

3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación es descriptivo no experimental, porque implica recopilar y analizar datos para describir de manera detallada como se afectan los derechos y principios laborales sometidos al régimen CAS, en Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri, sin intervenir o manipular variables.

3.4. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se basó en un enfoque mixto, ya que se recopilarán datos detallados y contextualizados sobre las prácticas y percepciones de quienes trabajan bajo el régimen de contrato CAS y como se están vulnerando los principios laborales. Su objetivo es comprender las implicaciones de las interpretaciones de los participantes y sus experiencias de trabajo y lograr una comprensión más completa de la problemática estudiada.



3.5. NIVEL DE INVESTIGACION

El nivel descriptivo implica describir el comportamiento de cada variable con el fin de registrar los datos de forma detallada y de acuerdo con el escenario o contexto de la investigación. Se describió detenidamente los contratos CAS y de qué manera vulneran los principios y derechos laborales en la mencionada municipalidad provincial.

Es importante destacar que el nivel de investigación puede variar según el enfoque, el diseño y objetivos del estudio. En este caso, al utilizar un enfoque cualitativo en un diseño descriptivo no experimental para obtener un entendimiento más profundo de la problemática, nivel de investigación se consideraría exploratorio.

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

Población:

La población puede ser definida como el total de las unidades de estudio, que contienen las características requeridas, para ser consideradas como tales. Estas unidades pueden ser personas, objetos, conglomerados, hechos o fenómenos, que presentan las características requeridas para la investigación. Según Ñaupá et al. (Ñaupás, Valdivia, Palacios, & Romero, 2014).

Corresponde a la totalidad de funcionarios bajo el régimen CAS de la municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri.

Muestra

La muestra estuvo compuesta por 29 trabajadores con contratos CAS de la mencionada institución municipal. Es la parte seleccionada de una población y que reúne



las características de la totalidad por lo que permite la generalización de resultados.

Ñaupas et al. (2014)

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.7.1. Técnicas

La encuesta

Es una técnica de recopilación de datos utilizados en la investigación social para obtener información directa de los participantes sobre sus experiencias, opiniones y percepciones con respecto a un tema específico.

Guía de análisis

La guía de análisis de datos es un documento que proporciona instrucciones y pautas específicas sobre cómo llevar a cabo el proceso de análisis de los datos recopilados en una investigación. Su objetivo es establecer un marco metodológico claro y detallado para que el investigador pueda abordar sistemáticamente la interpretación de los datos y llegar a conclusiones significativas.

3.7.2. Instrumentos

Cuestionario

Un cuestionario en metodología de investigación es una herramienta estandarizada que se utiliza para obtener datos específicos de los participantes de una investigación a través de preguntas estructuradas, lo que permite recopilar información cuantitativa que puede ser analizada estadísticamente.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

4.1.1. Resultados del Objetivo General

Objetivo General

Determinar en qué medida el régimen laboral de Contrato Administrativo de servicios CAS vulnera el derecho al trabajo en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri.

Tabla 1

Cuadro de frecuencias de la vulneración del derecho al trabajo en la Municipalidad

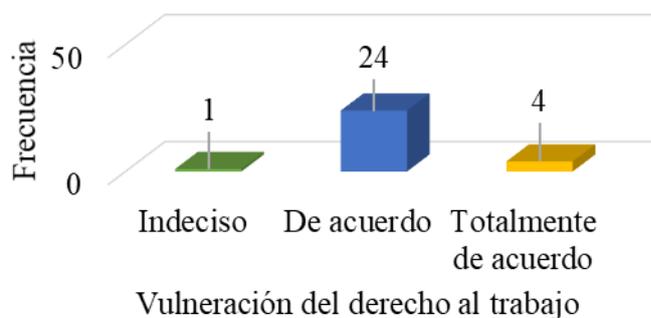
Provincial de Melgar – Ayaviri.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Indeciso	1	3.4	3.4	3.4
De acuerdo	24	82.8	82.8	86.2
Válido Totalmente de acuerdo	4	13.8	13.8	100.0
Total	29	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 1

Gráfico de frecuencias de la vulneración del derecho en la Municipalidad Provincial de Melgar – Ayaviri.



Fuente: Elaboración propia

Análisis

Del total de encuestados se obtuvo que el 82.8% expresaron estar "De acuerdo" en relación con la vulneración de derechos en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri, un 13.8% manifestaron estar "Totalmente de acuerdo". Sin embargo, un pequeño porcentaje que es el 3.4%, se mostró "Indeciso". Estos resultados sugieren que hubo un alto grado de aceptación o conformidad entre los encuestados con respecto a la afirmación sobre la vulneración de derechos laborales.

4.1.1.1. Contrastación de hipótesis del objetivo general

- Ho: El régimen laboral de Contrato Administrativo de servicios CAS no vulnera directa y significativamente el derecho al trabajo en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri.
- Ha: El régimen laboral de Contrato Administrativo de servicios CAS vulnera directa y significativamente el derecho al trabajo en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri.

Tabla 2

Relación entre el contrato administrativo de servicios con la vulneración del derecho al trabajo

		Correlaciones	
Rho de Spearman	Contratos Administrativos CAS	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 ,705** . ,000 29 29
	Vulneración del derecho al trabajo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,705** 1,000 ,000 . 29 29
	-		

Fuente: elaboración propia

Los resultados de correlación revelan una asociación estadísticamente significativa y positiva (coeficiente de correlación de 0,705, $p < 0,05$) entre la utilización de Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y la vulneración del derecho al trabajo en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri. Estos hallazgos respaldan la hipótesis alternativa, indicando que el régimen laboral de CAS tiene un impacto directo y significativo en la vulneración del derecho al trabajo en este contexto específico, contradiciendo la hipótesis nula que afirmaba lo contrario.

4.1.2. Resultados del Objetivo Específico 1

Objetivo Específico 1

Establecer cómo el Principio General del derecho laboral influye en la aplicación del contrato Administrativo de Servicio en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri

Tabla 3

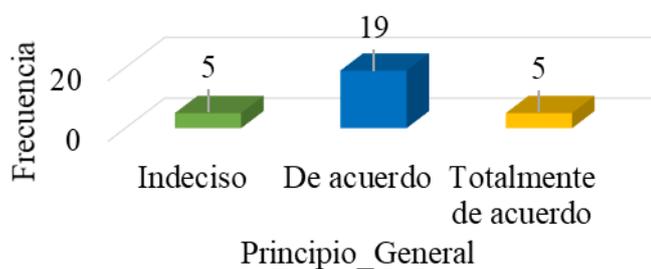
Cuadro de frecuencias del Principio General del Derecho Laboral en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Indeciso	5	17.2	17.2	17.2
De acuerdo	19	65.5	65.5	82.8
Válido Totalmente de acuerdo	5	17.2	17.2	100.0
Total	29	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Gráfico de frecuencias del Principio General del Derecho laboral en la Municipalidad Provincial de Melgar – Ayaviri.



Fuente: Elaboración propia

Análisis

Los resultados de la Tabla 2 indican que, en el contexto de la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri, existe una significativa conformidad con el Principio General del derecho laboral entre los encuestados, el 65.5% dieron a conocer estar de acuerdo y un 17.2% totalmente de acuerdo. Esto sugiere que, en general, los trabajadores en la municipalidad respaldan este principio en relación con el contrato Administrativo de Servicio. Sin embargo, es importante notar que un 17.2% se muestra indeciso, lo que podría reflejar cierta

falta de claridad en la aplicación del principio en la práctica. Estos resultados pueden implicar la necesidad de una mayor comunicación y aclaración en la implementación del contrato Administrativo de Servicio en la municipalidad para garantizar una comprensión clara y una aplicación efectiva del derecho laboral.

4.1.2.1. Contrastación de hipótesis del objetivo específico 1

- Ho: El Principio de Primacía de la Realidad no influye directamente en la aplicación del contrato Administrativo de Servicio en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri.
- Ha: El Principio de Primacía de la Realidad influye directamente en la aplicación del contrato Administrativo de Servicio en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri.

Tabla 4

Relación del Principio General del Derecho Laboral con el contrato administrativo de servicios.

Correlaciones				
Rho de Spearman	Principio General del Derecho Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,605**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	29	29
-	Contrato Administrativo de Servicio CAS	Coefficiente de correlación	,605**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	29	29

Fuente: Elaboración propia

Los resultados de correlación revelan una relación estadísticamente significativa y positiva (con un coeficiente de correlación de 0.605 y un valor de $p < 0.05$) entre la aplicación del Principio General del Derecho Laboral y el uso de Contratos Administrativos de Servicio (CAS) en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri. Podemos indicar que el



Principio General del Derecho Laboral tiene una influencia directa en la implementación de los Contratos Administrativos CAS. Por lo cual, el Principio General del Derecho Laboral juega un papel significativo en la ejecución de Contratos Administrativos de Servicio en la mencionada municipalidad.

4.1.3. Resultados del Objetivo Específico 2

Objetivo 2

Establecer como el Principio de Irrenunciabilidad influye en la aplicación del contrato Administrativo de Servicio en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri.

Tabla 5

Cuadro de frecuencias del principio de irrenunciabilidad en la Municipalidad Provincial de Melgar – Ayaviri.

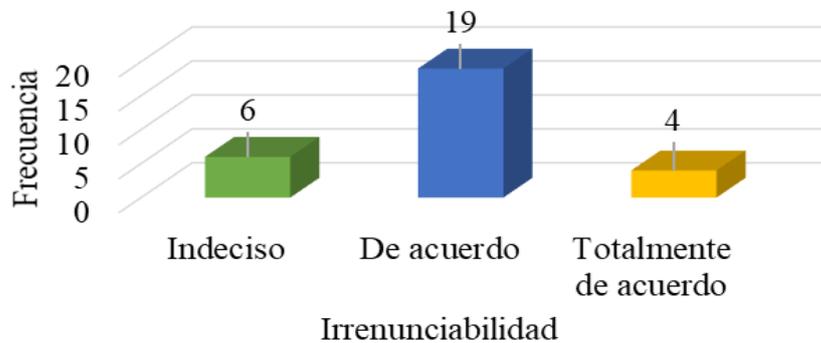
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Indeciso	6	20.7	20.7	20.7
De acuerdo	19	65.5	65.5	86.2
Válido Totalmente de acuerdo	4	13.8	13.8	100.0
Total	29	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 3

Gráfico de frecuencias del principio de irrenunciabilidad en la Municipalidad

Provincial de Melgar – Ayaviri.



Fuente: Elaboración propia.

Análisis:

Los resultados reflejan que, en el contexto de la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri, el "Principio de Irrenunciabilidad" parece ser ampliamente respaldado por los encuestados. El 65.5% de las respuestas se ubica en la categoría "De acuerdo" y el 13.8% en "Totalmente de acuerdo", lo que indica una fuerte adhesión a este principio en relación con el Contrato Administrativo de Servicio. Sin embargo, un 20.7% se muestra indeciso, lo que podría sugerir la existencia de cierta incertidumbre o falta de claridad en la aplicación práctica del principio. Desde una perspectiva jurídica, estos resultados tienen implicaciones significativas para la comprensión de cómo el Principio de Irrenunciabilidad influye en la aplicación del contrato Administrativo de Servicio en la municipalidad. Los resultados también destacan la importancia de garantizar una comunicación y comprensión efectiva de este principio entre los empleados para garantizar su aplicación adecuada y el cumplimiento de las normativas legales.

4.1.3.1. Contrastación de hipótesis del objetivo específico 2

- Ho: El Principio de Irrenunciabilidad no influye directamente en la aplicación del contrato Administrativo de Servicio en la Municipalidad Provincial de Melgar – Ayaviri.
- Ha: El Principio de Irrenunciabilidad influye directamente en la aplicación del contrato Administrativo de Servicio en la Municipalidad Provincial de Melgar – Ayaviri.

Tabla 6

Relación del principio de irrenunciabilidad y el contrato administrativo de servicios (CAS).

Correlaciones			
Rho de Spearman	Irrenunciabilidad	Coefficiente de correlación	1,000 ,639**
		Sig. (bilateral)	. ,009
		N	29 29
-	Contrato Administrativo de Servio CAS	Coefficiente de correlación	,639** 1,000
		Sig. (bilateral)	,009 .
		N	29 29

Fuente: Elaboración propia

Los resultados de correlación revelan una asociación estadísticamente significativa y positiva (coeficiente de correlación de 0,639, $p < 0,05$) entre la aplicación del Principio de Irrenunciabilidad y la ejecución de Contratos Administrativos de Servicio (CAS) en la Municipalidad Provincial de Melgar – Ayaviri. Estos resultados respaldan de manera concluyente la hipótesis alternativa, indicando que el Principio de Irrenunciabilidad influye directamente en la implementación del CAS en este contexto específico. Estos hallazgos subrayan la relevancia sustancial del Principio de Irrenunciabilidad en la ejecución de los CAS en

la mencionada municipalidad desde una perspectiva legal y refuerzan la importancia de considerar este principio al analizar el régimen laboral.

4.1.4. Resultados del Objetivo Específico 3

Objetivo Especifico 3

Determinar en qué medida el Principio de Igualdad influye en la aplicación del contrato Administrativo de Servicio en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri.

Tabla 7

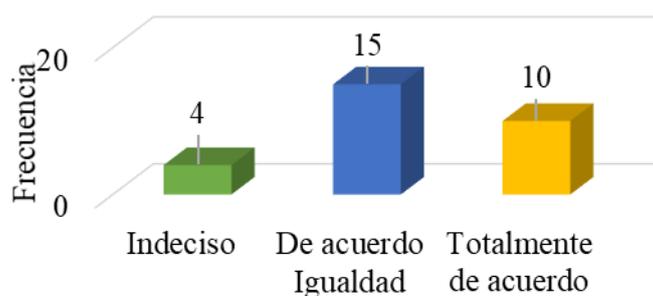
Cuadro de frecuencias del principio de igualdad en la municipalidad provincial de melgar – Ayaviri.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	4	13.8	13.8
	De acuerdo	15	51.7	65.5
	Totalmente de acuerdo	10	34.5	100.0
	Total	29	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 4

Gráfico de frecuencias del principio de igualdad en la Municipalidad Provincial de Melgar – Ayaviri.



Fuente: Elaboración propia.

Análisis

Los resultados de la Tabla 4 muestran que, en el contexto de la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri, el "Principio de Igualdad" parece recibir un respaldo sustancial por parte de los encuestados. El 51.7% de las respuestas están en la categoría "De acuerdo", y un 34.5% están "Totalmente de acuerdo" con este principio en relación con el contrato Administrativo de Servicio. Sin embargo, es crucial destacar que un 13.8% se muestra indeciso, lo que podría apuntar a la existencia de áreas de ambigüedad o falta de claridad en la aplicación del principio.

4.1.4.1. Contrastación de hipótesis del objetivo específico 3

- H_0 : El Principio de Igualdad no influye directamente en la aplicación del contrato Administrativo de Servicio en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri.

H_a : El Principio de Igualdad influye directamente en la aplicación del contrato Administrativo de Servicio en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri.

Tabla 8

Relación del principio de igualdad y el contrato administrativo de servicios CAS

		Correlaciones	
Rho de Spearman	Igualdad	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 ,629** . ,000 29 29
	Contrato Administrativo de Servicio CAS	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,629** 1,000 ,000 . 29 29



Los resultados de correlación revelan una asociación robusta y positiva, estadísticamente significativa (coeficiente de correlación de 0,629, $p < 0,05$) entre el Principio de Igualdad y la aplicación del Contrato Administrativo de Servicio (CAS) en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri. Estos hallazgos respaldan de manera concluyente la hipótesis alternativa, indicando que el Principio de Igualdad ejerce una influencia directa en la implementación del CAS en este contexto específico. Por lo que se descarta la hipótesis nula, que plantea la falta de impacto directo de este principio en la aplicación de los Contratos Administrativos de Servicio. En resumen, los resultados subrayan la importancia sustancial del Principio de Igualdad en la ejecución de los CAS en la mencionada municipalidad.

Resultados referentes a la Guía de análisis documental en la que se analizan 3 casaciones referentes a los principios del Derecho al Trabajo.

Tabla 9

Casación N° 18551

Indicador	Casación N° 18551
Año de expedición	2017
Lugar de expedición	Puno
Análisis	En la presente Casación Laboral N° 18551-2017 de Puno, se hace referencia a la Ley N° 24041, donde se establece la protección a trabajadores que hayan cumplido labores de forma permanente por más



de un año interrumpido. En el considerando octavo, se hace mención que la trabajadora ha cumplido labores de naturaleza laboral y no de carácter civil, en tanto, se verifica que estuvo supeditada a las instrucciones de un jefe inmediato superior, y las tarjetas de asistencia acreditan que tuvo un horario de entrada y salida en los documentos de folios 31 a 32 lo que implica un control de su horario de trabajo. En tal sentido, se demuestra que hubo una relación de trabajo.

En el considerando noveno, se hace mención al PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD, que se considera que la accionante ha acreditado su desempeño laboral relativa a la naturaleza permanente lo cual se llevó a cabo en las oficinas de la institución específicamente en la Sub Gerencia de Educación y la Gerencia de Asesoría Jurídica de Yunguyo, desempeñando los cargos de Auxiliar Administrativo, con registro en el Manual de Organización y funciones (MOF).

En el considerando décimo, se señala claramente que la demandante posee la protección del artículo 1° de la Ley N° 24041, que implica el Principio de Protección al Trabajador, haciendo énfasis en que solo puede ser despedida debido a las causas establecidas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276. En otros términos, se impone la protección contra el despido arbitrario de la mencionada trabajadora.

En el considerando décimo primero, se enfatiza que la Ley N° 24041 no hace distinción de los cargos que haya desempeñado un trabajador en la institución demandada; es decir, no se admiten distinciones donde la ley no lo establece.

En el considerando décimo segundo, se indica de manera objetiva desde el punto de vista jurídico que no hay vulneración de las normas legales y, por lo tanto, el recurso de casación no tiene sustento.

Con respecto a la decisión, teniendo en cuenta el artículo 397 del Código Procesal Civil se declara INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por la Municipalidad Provincial de Yunguyo.

Tabla 10

Casación N° 21463

Indicador	Casación N° 21463
Año de expedición	2022
Lugar de expedición	Lima
Análisis	<p>En la presente Casación Laboral N° 21463-2022 de Lima, se hace referencia al proceso ordinario laboral iniciado por Diana Carla Palomino Hernández, sobre reposición por despido fraudulento y otros.</p> <p>En el séptimo considerando, se hace mención a la constitución, específicamente el artículo 27 en el cual se establece la Protección del trabajador frente al despido arbitrario. Esta consideración se fortalece con lo mencionado el artículo 34 respecto del despido arbitrario, cuya causa no se ha podido demostrar por lo que el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38 lo que faculta al trabajador demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.</p> <p>En el considerando décimo cuarto, se menciona que la demandante no tenía antecedentes de inconductas laborales y no pudo verificarse que durante los nueve años de labor haya pasible de quejas de parte de los usuarios. Asimismo, debe tenerse en cuenta que de acuerdo con el puesto que ocupaba la trabajadora no hubo alteraciones a la seguridad del sistema informático.</p> <p>En el considerando décimo quinto, se menciona que no se demostró daño alguno en perjuicio de alguno de los compañeros de trabajo lo que desde el punto de vista jurídico se indica un peligro en abstracto que no se ejecutó en los hechos. En otras palabras, el despido se</p>



corresponde con la posibilidad de causar un daño con premisas sin sustento real en los hechos, lo que implica una desproporción.

La decisión correspondiente a la Casación Laboral N° 21463 del año 2022 de Lima, indica enfáticamente declarar infundado el recurso de casación interpuesto por la Superintendencia de Banca Seguros y Administradoras de Fondo de Pensiones.

Tabla 11

Casación N° 20518

Indicador	Casación N° 20518
Año de expedición	2018
Lugar de expedición	Puno
Análisis	<p>En la presente Casación Laboral N° 20518-2018 de Moquegua, se declara fundada la demanda interpuesta por Leticia Yvonne Challo Zarate, por despido encausado.</p> <p>En el considerando primero, de literal b, que corresponde a la sentencia de primera instancia se declara fundada la demanda y se ordena a la empresa demanda que reponga a la actora a su puesto habitual de trabajo u otro similar sin condena de costas ni costos de proceso. En el literal c, que corresponde a la sentencia de segunda instancia, confirma la sentencia que declara fundada la demanda y se reposición de la actora a su centro laboral.</p> <p>En el considerando quinto, sobre causal de infracción normativa del artículo 31 de Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad Laboral y Competitividad Laboral, se establece</p>



claramente que el empleador no podrá despedir por causa relacionada por la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales, para que pueda defenderse por escrito por los cargos que se le imputare.

En el considerando noveno, se demuestra que la empresa demandada despidió a la actora en 28 de febrero del 2015, en el momento en que se disponía a ingresar a su centro de trabajo, impidiéndole el ingreso tal como consta en la instancia policial a fojas siete.

En el considerando decimo, se indica que la empresa no tomo medida alguna contra la accionante, por una supuesta falta grave, relativa a la sustracción de dinero de 1 779.04 soles, por lo que se declara infundado el recurso de casación por la parte demandada, Empresa de Servicios Múltiples Bralex E.I.R.L.



4.2. DISCUSIÓN

En este apartado se presenta la discusión de resultados considerando el objetivo general y específicos.

Para el objetivo general: Determinar en qué medida el régimen laboral de Contrato Administrativo de Servicios CAS vulnera el derecho al trabajo en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri. En nuestra investigación se asegura que el 82.8% menciona que se vulneran los derechos laborales de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Melgar – Ayaviri, el 13,8% menciona que está totalmente de acuerdo mientras que solo el 3,4% se muestra indeciso. Estos resultados son parcialmente similares con los hallazgos que presenta Gordon (2023), en cuya investigación se admite que la normatividad vigente de la contratación pública no protege los derechos laborales. En la Casación Laboral N° 18551-2017 de Puno, en el considerando octavo, se enfatiza que hubo una relación de trabajo de la demandante y por lo tanto, sus derechos laborales están protegidos por las normas vigentes. Por otro lado, en la investigación desarrollada por Mattos (2023), se menciona que en las instituciones públicas del Perú se vulnera el derecho laboral de los trabajadores porque no se respeta el principio de igualdad en el trabajo y no se permite el derecho a la sindicalización. Estos resultados son parcialmente similares con los hallazgos de esta investigación, porque en ambos casos los derechos laborales son afectados.

Para el objetivo específico 01: Establecer cómo el Principio General del Derecho Laboral influye en la aplicación del contrato Administrativo de Servicio en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri. En nuestra investigación se encontró que el 65,5% de los encuestados mencionan que están de acuerdo con el principio general del derecho laboral, mientras que el 17,2% señalan que están totalmente de acuerdo. Como



se observa, los resultados de la presente investigación se corresponden con los hallazgos presentados por Guerrero (2020), en cuya investigación se señala enfáticamente que, en la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque en el año 2019, el 86% de los trabajadores señalaron su disconformidad con el sistema CAS, concluyendo que en la mencionada institución no se respetan los derechos laborales ni constitucionales. Asimismo, en la investigación elaborada por Ricapa (2019), se menciona que el 80% de los trabajadores sujetos al régimen CAS, no cuentan con estabilidad laboral y tampoco reciben las gratificaciones y los bonos de escolaridad establecidas en las normas vigentes. Esta referencia se fortalece con lo establecido en la Casación Laboral N° 21463-2022 de Lima, que presenta el proceso ordinario laboral iniciado por una trabajadora respecto de su reposición por despido fraudulento, lo que contradice al artículo 27 de la Constitución Política del Perú que establece la protección del trabajador frente al despido arbitrario, es decir, el trabajador tiene derecho a recibir el pago de la indemnización establecido en el artículo 38.

Con respecto al objetivo específico 02: Establecer cómo el Principio de Irrenunciabilidad influye en la aplicación del contrato Administrativo de Servicio en la Municipalidad Provincial de Melgar – Ayaviri. En la presente investigación, se encontró que el Principio de Irrenunciabilidad es ampliamente respaldado por los participantes, en tanto, el 65,5% están de acuerdo, mientras el 13,8% están totalmente de acuerdo, por lo tanto, el Principio de Irrenunciabilidad influye directamente en la aplicación del contrato administrativo de servicio en la mencionada municipalidad. Definitivamente, los resultados de esta investigación, de manera implícita se corresponden con la investigación desarrollada con Parra (2022), donde se menciona que las leyes laborales vigentes en el Ecuador, vulnera los derechos y garantías laborales de los trabajadores. En ese orden de ideas, conviene mencionar los resultados obtenido por Fajardo (2022), en cuyo estudio se



reafirma que en las instituciones públicas de salud no se respetan los beneficios laborales ni la estabilidad de los trabajadores en el Perú.

En relación al objetivo específico 03: Determinar en qué medida el Principio de Igualdad influye en la aplicación del contrato Administrativo de Servicio en la Municipalidad Provincial de Melgar – Ayaviri, en la presente investigación se obtuvo que el 51,7% refiere que está de acuerdo con el respeto de principio de Igualdad en el ámbito laboral, mientras que el 34,5% señala que está totalmente de acuerdo. En la investigación desarrollada por Mattos (2023), se admite que se afecta el Principio de Igualdad laboral en las instituciones públicas del Perú, lo que refuerza con lo mencionado con López (2018), en cuya investigación, se señala enfáticamente que los modelos de contrato laboral presentan diversas formas de desvinculación con la administración pública lo que significa diferentes niveles de flexibilidad, es decir, el régimen CAS solo mejora de manera parcializada los derechos legítimos de los trabajadores. En la Casación Laboral N° 18551-2017 de Puno, de manera implícita se hace referencia al Principio de Igualdad, en el considerando decimo primero que confirma que la Ley N° 24041 no hace distinción de los cargos que ha desempeñado un trabajador en cualquier institución pública, y, por lo tanto, no se admiten distinciones donde la ley no lo establece.



V. CONCLUSIONES

PRIMERO: El análisis de los resultados arroja una percepción generalizada entre los empleados de la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri, que el régimen laboral de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) podría estar relacionado con la vulneración de derechos laborales. La alta proporción de empleados (82.8%) que expresan estar de acuerdo con esta afirmación refleja una preocupación significativa en relación con la posible vulneración de los derechos laborales en este contexto. Esto destaca la necesidad de una revisión más profunda y de implementar medidas para garantizar el respeto de los derechos laborales y la equidad en el lugar de trabajo de la Municipalidad. Estos resultados respaldan la importancia de considerar cambios en la aplicación del régimen CAS para garantizar un equilibrio adecuado entre las necesidades de la administración y los derechos de los trabajadores en conformidad con las normativas legales vigentes. Casación Laboral N° 18551-2017 de Puno, en el considerando octavo, se enfatiza que hubo una relación de trabajo de la demandante y por lo tanto, sus derechos laborales están protegidos por las normas vigentes.

SEGUNDO: Los resultados evidencian un alto grado de concordancia entre la percepción de los empleados de la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri sobre la importancia del "Principio General del Derecho Laboral" en relación con el Contrato Administrativo de Servicio (CAS). Este respaldo sólido sugiere un reconocimiento generalizado de la pertinencia de las normas y principios legales que rigen las relaciones laborales en este contexto



específico. Sin embargo, la presencia de un pequeño porcentaje de empleados indecisos, aunque limitado, resalta la necesidad de una mayor claridad y formación en la aplicación de este principio. Estos resultados subrayan la importancia de fortalecer la comprensión y aplicación efectiva del "Principio General del Derecho Laboral" entre los empleados, enfatizando áreas específicas que podrían beneficiarse de intervenciones formativas y comunicativas adicionales.

TERCERO: Los resultados reflejan un fuerte apoyo por parte de los empleados de la Municipalidad al "Principio de Irrenunciabilidad" en el contexto de los Contratos Administrativos de Servicio (CAS). El hecho de que un porcentaje significativo de empleados esté de acuerdo con la importancia de este principio subraya la necesidad de su aplicación rigurosa. Sin embargo, la presencia de un segmento de empleados indecisos señala la importancia de proporcionar una comprensión clara y completa de este principio en el ámbito laboral de la municipalidad.

CUARTO: En lo que respecta al "Principio de Igualdad", los resultados de la encuesta reflejan una fuerte aceptación por parte de los empleados de la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri. La mayoría de los empleados están de acuerdo o totalmente de acuerdo con la importancia de este principio en el contexto de los Contratos Administrativos de Servicio. Estos resultados destacan la necesidad de promover la igualdad en el entorno laboral y garantizar una aplicación uniforme de este principio. La presencia de empleados indecisos resalta la importancia de abordar cualquier ambigüedad en la aplicación del principio para lograr un ambiente laboral equitativo.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO: Dado que existe una preocupación significativa entre los empleados acerca de la posible vulneración de los derechos laborales en el marco del régimen de Contrato Administrativo de Servicio (CAS), se recomienda llevar a cabo una revisión exhaustiva de las políticas y prácticas relacionadas con el CAS en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri. Esta revisión debe asegurar que el CAS se aplique de manera compatible con las leyes laborales vigentes y los derechos de los trabajadores, con el objetivo de equilibrar las necesidades de la administración y los derechos laborales.

SEGUNDO: Se recomienda que la Municipalidad establezca programas de formación continua y capacitación destinados a sus empleados, con un enfoque específico en la comprensión y aplicación del "Principio General del Derecho Laboral" en el marco del Contrato Administrativo de Servicio (CAS). Además, se aconseja la implementación de mecanismos internos de supervisión y control que garanticen que estos principios se cumplen de manera efectiva en la gestión de recursos humanos de la municipalidad.

TERCERO: Es esencial que la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri ofrezca programas capacitación dirigida a los altos funcionarios, especialmente al área de administración, recursos humanos y así como a los trabajadores en su conjunto sobre el Derecho Laboral haciendo énfasis en el "Principio de Irrenunciabilidad", ya que esta contribuirá a una comprensión más sólida de este principio en el contexto del Contrato Administrativo de Servicio (CAS). Paralelamente, se recomienda la implementación de políticas internas y procedimientos que garanticen el respeto y cumplimiento de la



irrenunciabilidad de los derechos laborales, incluyendo una supervisión continua de su aplicación.

CUARTO: Para promover un ambiente laboral más equitativo y justo, se sugiere que la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri desarrolle programas de sensibilización y capacitación sobre la igualdad en el lugar de trabajo. Estas capacitaciones deben enfocarse en el "Principio de Igualdad". Además, se recomienda la implementación de políticas y prácticas de recursos humanos que aseguren que todos los empleados, sin importar su tipo de contrato, reciban un trato justo y equitativo en términos de derechos laborales.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cherrez, N. F. (2021). *La vulneración de los derechos del trabajador mediante el uso indebido del contrato de prestación de servicios profesionales*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. doi:<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7843/1/9.-Tesis-Nelson%20Cherrez-DER.pdf>
- Fajardo, P. D. (2022). *La vulneración de los derechos laborales, generado por la desnaturalización de las contrataciones vía órdenes de compra en un Sector Público de Salud en el primer trimestre del año 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica del Perú]. doi:https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/6377/P.Fajardo_Tesis_Titulo_Profesional_2022.pdf?sequence=5
- Farias, J. A. (2022). *Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y la Vulneración de los Derechos Laborales en el Distrito de Tumbes-2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Tumbes]. doi:<https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/63815/TESIS%20-%20FARIAS%20PANTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gordon, E. A. (2023). *Contratación pública: Abuso de poder estatal y vulneración de derechos económicos en pago a proveedores en el Distrito metropolitano de Quito 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad central del Ecuador]. doi:<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/29627/1/UCE-FJCPS-CD-GORDON%20SUIKOVSKY%20ESTEFANY%20ALEJANDRA.pdf>
- Grisales, A. M. (2020). *Desnaturalización del Contrato Administrativo de Prestación de Servicios del Estado Colombiano sobre los Particulares Frente al Principio de la Primacía de la Realidad Sobre las Formas entre los años 2015-2020*. [Tesis de grado, Universidad de la Costa]. doi:<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/9820/TRABAJO%20DE%20GRADO%20AMGM%20CORREGIDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guerrero, K. Y. (2020). *Principios constitucionales y jurídicos que fundamentan los derechos laborales en el proceso de contrato administrativo de servicios en el*



- Peru 2018-2019. [Tesis de pregrado, Universidad Alas Peruanas].*
doi:https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/4266/1/Tesis_De_rechos_Laborales.pdf
- Lopez, C. A. (2018). *Analisis de la Constitucionalidad del contrato Administrativo de Servicios emitidos por el Tribunal Constitucional segun la Sentencia Exp. N° 00002-2010-PI/TC. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Piura].*
doi:<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1908/DER-LOP-AYA-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mattos, S. V. (2023). *Afectación al principio de igualdad laboral con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública. [Tesis de grado, Universidad Continental].*
doi:https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12936/2/IV_FDE_312_TE_Mattos_Carhuapoma_2023.pdf
- MINEDU. (2022). *¿QUE ES UN CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS CAS? Obtenido de MINEDU:*
<http://www.minedu.gob.pe/politicas/modernizacion/preguntas-cas.php>
- Morales, G. (2021). *Los Contratos Administrativos de Servicios - CAS y su vulneración a os Principios Laborales del Derecho del Trabajo. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo].*
doi:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83622/Morales_JG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J., & Romero, H. E. (2014). *Metodologia de la investigacion*.
doi:http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Ordinola, D. K. (2019). *Contrato administrativo de servicios y la afectacion del principio de primacia de la realidad en la Municipalidad Distrital de Sayan, años 2017 al 2018. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion].*
doi:<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4262/Dudley%20Katherine%20ORDINOLA%20VENTURA.pdf?sequence=1>



- Paredes, J. (2001). *La estabilidad laboral en el Perú*. Obtenido de Poder Judicial:
https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/dc3466804b4149d688bb89501dddbb53/CSJAP_D_ARTICULO_DOCTOR_JELIO_PAREDES_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=dc3466804b4149d688bb89501dddbb53
- Parra, L. V. (2022). *La eventual vulneración de los derechos laborales a causa de la flexibilidad laboral, por la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en el Ecuador en un contexto pospandemia. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simon Bolívar]*.
doi:<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9182/1/T4015-MDLSS-Jaramillo-La%20eventual.pdf>
- Ramos, J. (02 de septiembre de 2013). *Los principios del derecho laboral*. Obtenido de Instituto de investigaciones jurídicas Rambell:
<https://institutorambell.blogspot.com/2013/09/los-principios-del-derecho-laboral-jose.html>
- Ricapa, J. N. (2019). *Contrato Administrativo de Servicios -CAS- y derecho al trabajo en la Municipalidad del Distrito de Yanacancha, 2019. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion]*.
doi:http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2442/1/T026_70772022_T.pdf
- SUNAT. (2022). *Contrato Administrativo de Servicios (CAS)*. Obtenido de SUNAT:
<https://orientacion.sunat.gob.pe/3221-07-contrato-administrativo-de-servicios-cas>
- Torres, R. M. (2018). *Contrato de sereno bajo régimen CAS y su situación laboral en la Municipalidad de Los Olivos, 2018. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]*. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37277/Torres_SR_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y



ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿En qué medida el régimen laboral de Contrato Administrativo de servicios CAS vulnera el derecho al trabajo en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri?</p> <p>Problemas específicos: ¿De qué manera el Principio de Primacía de la Realidad influye en la aplicación del contrato Administrativo de Servicio en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri?</p> <p>¿De qué manera el Principio de Irrenunciabilidad influye en la aplicación del contrato Administrativo de Servicio en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri?</p> <p>¿En qué medida el Principio de Igualdad influye en la aplicación del contrato Administrativo de Servicio en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri?</p>	<p>Objetivo general: Determinar en qué medida el régimen laboral de Contrato Administrativo de servicios CAS vulnera el derecho al trabajo en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri</p> <p>Objetivos específicos: Establecer cómo el Principio General del derecho laboral influye en la aplicación del contrato Administrativo de Servicio en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri</p> <p>Establecer como el Principio de Irrenunciabilidad influye en la aplicación del contrato Administrativo de Servicio en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri.</p> <p>Determinar en qué medida el Principio de Igualdad influye en la aplicación del contrato Administrativo de Servicio en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri.</p>	<p>Hipótesis general: El régimen laboral de Contrato Administrativo de servicios CAS vulnera directamente el derecho al trabajo en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri.</p> <p>Hipótesis específicas: El Principio de Primacía de la Realidad influye directamente en la aplicación del contrato Administrativo de Servicio en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri.</p> <p>El Principio de Irrenunciabilidad influye directamente en la aplicación del contrato Administrativo de Servicio en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri.</p> <p>El Principio de Igualdad influye directamente en la aplicación del contrato Administrativo de Servicio en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri.</p>	<p>V1: Contratos Administrativos CAS</p> <p>V2: Vulneración del derecho al trabajo</p>	<p>Duración del contrato Remuneración y beneficios Estabilidad laboral Derechos y protección laboral</p> <p>Discriminación laboral Precariedad laboral Explotación laboral Falta de garantías de protección Desigualdad salarial</p>	<p>Tipo de investigación Básico</p> <p>Diseño de investigación Descriptivo experimental</p> <p>Enfoque de investigación Mixto (Cualitativo – Cuantitativo)</p> <p>Población y muestra Muestra La muestra está constituida por 29 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri en el 2023.</p> <p>Técnicas e instrumentos Encuesta Guía de análisis</p> <p>Método de análisis de información SPSS versión 26</p>



ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO -PUNO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

ENCUESTA

LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS (CAS) Y SU VULNERACIÓN A LOS PRINCIPIOS LABORALES DEL DERECHO AL TRABAJO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR – AYAVIRI. PERIODO 2023.

OBJETIVO: El presente formulario de preguntas es anónimo y tiene por finalidad determinar en qué medida el régimen laboral de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) vulnera el derecho al trabajo en la Municipalidad Provincial de Melgar – Ayaviri, periodo 2023.

DATOS GENERALES DEL ENCUESTADO.

CARGO: _____

EDAD: _____ **FECHA:** _____

INSTRUCCIONES: Marca con una (x) la casilla que este más cercana a tu opinión de las siguientes afirmaciones o preguntas bajo la siguiente clasificación.

LEYENDA						
Totalmente acuerdo	5					
De acuerdo	4					
Indeciso	3					
Desacuerdo	2					
Totalmente desacuerdo	1					
N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD					
1	Los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), nacen con el objetivo de garantizar los méritos y capacidad, igualdad de oportunidades, profesionalismo, con la finalidad de otorgar mejores derechos a los trabajadores que en el Contrato de Locación de Servicios no Personales (CSNP).					
2	El contrato CAS en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri, se ajusta a las regulaciones laborales y los principios generales del derecho al trabajo.					
3	Los trabajadores sujetos al contrato CAS tienen la oportunidad de sindicalizarse y participar en la negociación colectiva.					
4	El contrato CAS en la Municipalidad Provincial de Melgar – Ayaviri, se utiliza de manera justa y no se abusa de el para evitar otorgar beneficios laborales.					
5	La Municipalidad Provincial de Melgar – Ayaviri, ejecuta contratos laborales sujetos al régimen CAS con la finalidad de no pagar los mismos beneficios sociales que otro tipo de régimen laboral, por ejemplo, CTS en el régimen laboral 728.					
	PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD	1	2	3	4	5
6	Este principio busca evitar que el trabajador urgido por la necesidad de conseguir o continuar con el empleo, acepta la imposición por parte del empleador de determinadas condiciones lesivas a sus derechos laborales, se cumple con la finalidad de este principio en					



	los contratos CAS en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri.								
7	La irrenunciabilidad se aplica a los derechos de los cuales el trabajador es titular, como es el derecho a un salario mínimo, por tanto, consideras que el gobierno central debería realizar una supervisión mas estricta a las municipalidades para garantizar el cumplimiento de este principio.								
8	Las condiciones laborales son un conjunto de factores como es el entorno de trabajo, el horario laboral, el salario y las vacaciones, considera que son respetadas por la municipalidad provincial de melgar en los contratos CAS.								
9	La jornada laboral en el contrato CAS tiene un máximo de 48 horas de prestación de servicios por semana, 24 horas de descanso por semana y 15 días calendario de descanso por año cumplido, se cumple en la Municipalidad Provincial de Melgar – Ayaviri.								
10	El respeto a los derechos de vacaciones y descanso es esencial para asegurar condiciones laborales justas y equitativas, lo cual se cumple estrictamente en la Municipalidad Provincial de Melgar – Ayaviri, en los contratos CAS.								
	PRINCIPIO DE LA IGUALDAD	1	2	3	4	5			
11	Los trabajadores en contratos CAS tienen derecho a conocer plenamente sus derechos y responsabilidades laborales al igual que cualquier otro trabajador de la Municipalidad Provincial de Melgar- Ayaviri.								
12	Se vulnera el principio de igualdad en los contratos CAS, cuando no existe la igualdad de armas entre el empleado y el empleador, es decir herramientas de protección, por ejemplo, frente a un despido.								
13	La falta de acceso a la información adecuada sobre las condiciones laborales puede hacer que los trabajadores en contratos CAS sean más vulnerables a la explotación laboral.								
14	El acceso a la información sobre las condiciones laborales es fundamental para empoderar a los trabajadores y garantizar un trato justo en el lugar de trabajo.								
15	La Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri, debería tomar medidas específicas para garantizar que los trabajadores en contratos CAS no sean discriminados en términos de condiciones de trabajo y oportunidades.								

Muchas gracias por su atención.



ANEXO 3: Solicitud autorización para aplicar el instrumento de investigación.

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Ayaviri, 19 de septiembre de 2023

CARTA N° 001-2023 /ERLC

SEÑOR:

CPC. ROSELL N. MAMANI HANCCO.

Alcalde de la Municipalidad Provincial de Melgar – Ayaviri.

Presente

ASUNTO: Solicita autorización para aplicar instrumento de investigación (en cuesta).

Por medio de la presente me dirijo a usted para saludarle cordialmente y a su vez hacerle de su conocimiento que, soy Bachiller en Derecho. Eduardo Raúl Lacuaña Cahuana, identificado con DNI N° 70082428 y con domicilio en la Comunidad Campesina de Kunurana Bajo, del distrito de Santa Rosa, provincia de Melgar y Departamento de Puno, por la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

Estoy realizando mi investigación titulada: “ **CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS (CAS) Y LA VULNERACIÓN A LOS PRINCIPIOS LABORALES DEL DERECHO AL TRABAJO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR – AYAVIRI, PERIODO 2023**”. bajo el asesoramiento del Abog. José Luis Ticona Yanqui. Para ello, necesito aplicar los instrumentos de investigación. En tal sentido, **solicito autorización para que aplique el instrumento de investigación en la institución que usted dirige;** así mismo, me brinde las facilidades adicionales que necesite, cabe mencionar que, la autorización para que aplique mi investigación lo debe redactar bajo el tipo documento que considere.

Concedor de su gesto de apoyo, no dudo que la presente tenga la aceptación esperada.

Atentamente.

Bach. Dercht. Eduardo Raul Lacuaña Cahuana.
DNI. N.°70082428

Adjunto:

- 1.- Copia simple de DNI
- 2.- 01 ejemplar de la encuesta a aplicar.

REGION PUNO			
Municipalidad Provincial de Melgar			
AYAVIRI			
TRAMITE DOCUMENTARI			
19 SET. 2023			
REGISTRO	FO.	FECHA	FIRMA
9763	04	15:34	[Firma]



ANEXO 4. Carta de autorización para realizar trabajos de investigación.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Ayaviri, 27 de setiembre de 2023.

CARTA No. 071 - 2023-MPM-A/GAG/SGRH

Señor(a):

Bach. Der. Eduardo Raul Lacuaña Cahuana

Estimado Señor. -

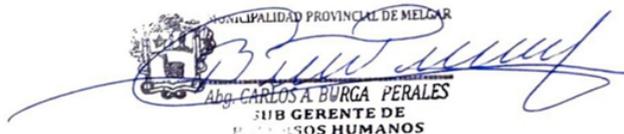
ASUNTO: Autorización para realizar Trabajos de Investigación

REF : Escrito con Registro N° 9763 - TD

Reciba un cordial saludo. Por medio de la presente queremos informarle que, en atención al documento de la referencia sobre permiso para realizar trabajo de investigación sobre **"CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS (CAS) Y LA VULNERACIÓN A LOS PRINCIPIOS LABORALES DEL DERECHO AL TRABAJO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR-AYAVIRI, PERIODO 2023"**, por lo que esta dependencia **AUTORIZA** lo incoado. Por lo tanto, deberá realizar las coordinaciones necesarias con esta dependencia y las demás dependencias que requiera, para obtener información necesaria que le permita realizar su trabajo de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para manifestar mis consideraciones más distinguidas.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR
Abg. CARLOS A. BURCA PERALES
SUB GERENTE DE
RECURSOS HUMANOS

Ce/Arch.
SGRH
ERLC



ANEXO 5: Declaración jurada de autenticidad de tesis.



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo EDUARDO RAUL LACUAÑA CAHUANA,
identificado con DNI 70082428 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

DERECHO

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

**“CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIO CAS Y LA VULNERACIÓN
A LOS PRINCIPIOS LABORALES DEL DERECHO AL TRABAJO EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR – AYAVIRI, PERIODO 2023”**

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 05 de diciembre del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella



ANEXO 6: Autorización para el depósito de tesis en el repositorio institucional



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo EDUARDO RAUL LACUAÑA CAHUANA,
identificado con DNI 70082428 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

DERECHO

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIO CAS Y LA VULNERACIÓN A LOS PRINCIPIOS LABORALES DEL DERECHO AL TRABAJO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR – AYAVIRI, PERIODO 2023”

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 05 de diciembre del 2023


FIRMA (obligatoria)



Huella