



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO Y LA
AFECTACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES
EN EL DISTRITO DE JULIACA, 2022**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. KAREN IBETH CRUZ MAMANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADA

JULIACA – PERÚ
2024



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO Y LA
AFECTACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES
EN EL DISTRITO DE JULIACA, 2022

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. KAREN IBETH CRUZ MAMANI


PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE


: _____
Dr. WALTHER MARCELINO NIETO PORTOCARRERO

PRIMER MIEMBRO


: _____
Mgtr. MIGUEL ANGEL TOMAYCONZA FERNANDEZ BACA

SEGUNDO MIEMBRO


: _____
Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

ASESOR DE TESIS


: _____
Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: DERECHO PÚBLICO - P05



RESOLUCIÓN N° 1045-2024-D/FCJP-UANCV

Juliaca, 28 de noviembre de 2024.

Vistos: El expediente, **17372** presentado por la Bachiller en Derecho **Srta. KAREN IBETH CRUZ MAMANI**, quien solicita fecha para rendir el examen de sustentación de borrador de tesis denominado: **EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO Y LA AFECTACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL DISTRITO DE JULIACA, 2022**, para optar el Título Profesional de **ABOGADA** y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad al Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, concordante con el Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV, es procedente acceder a la petición del interesado.

Y, estando a los dictámenes presentados por los miembros del jurado en el que aprueban el borrador de tesis, el Decano de la facultad, en uso de sus atribuciones conferidas por la ley universitaria 30220, y el Estatuto de la UANCV.

RESUELVE:

Primero.- El jurado declara **APTO** por tanto debe señalarse lugar, día y hora para la sustentación del borrador de tesis, en forma presencial, presentado por la Bach. **Srta. KAREN IBETH CRUZ MAMANI**, para optar el Título Profesional de **ABOGADA**, el mismo que se llevará a cabo el próximo **jueves, 05 de Diciembre de 2024 a las 2:00:00 PM.** lugar **JULIACA - SALON DE GRADOS FCJP.**

Segundo.- Designar como Jurados, para la evaluación del examen de sustentación de tesis referido, Integrado por los siguientes docentes:

Presidente:

Dr. WALTHER MARCELINO NIETO PORTOCARRERO

Mgtr. MIGUEL ANGEL TOMAYCONZA FERNANDEZ BACA

Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

ASESOR:

Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

Tercero.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaría Académica y Administrativa quedan encargadas del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.


UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
DECANO
Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
DECANO
FAC. Cs. JURIDICAS Y POLITICAS

DISTRIBUCIÓN:

DECANATURA FCJP, INTERESADO.

ARCH. FTChV/hcv.



RESOLUCIÓN N° 663-2024-UI-FCJP-UANCV-J

Juliaca, 17 de octubre de 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-13890** de fecha **30 de septiembre de 2024**, del **Bach. KAREN IBETH CRUZ MAMANI**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. KAREN IBETH CRUZ MAMANI**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO Y LA AFECTACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL DISTRITO DE JULIACA, 2022**, conducente para optar el Título profesional de **ABOGADO(A)**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, corroboro el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR**,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO Y LA AFECTACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL DISTRITO DE JULIACA, 2022**, presentado por el (la) **Bach. KAREN IBETH CRUZ MAMANI**, para optar el Título Profesional de Abogado(a), en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como **ASESOR** al **Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR**.

ARTICULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



DISTRIBUCIÓN:

DECANATURA FCJP, INTERESADO.



Dr. Freddy Chalco Vargas
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FAC. CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS



RESOLUCIÓN N° 403-2024-UI-FCJP-UANCV-J

Juliaca, 15 de julio de 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-7697** de fecha **28 de junio de 2024**, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. KAREN IBETH CRUZ MAMANI**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de investigación de **Título: EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO Y LA AFECTACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL DISTRITO DE JULIACA, 2022**, conducente para optar el Título profesional de **ABOGADO(A)**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, corroboro la propuesta del **ASESOR Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la **DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI**; y,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO Y LA AFECTACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL DISTRITO DE JULIACA, 2022**, presentado por el (la) **Bach. KAREN IBETH CRUZ MAMANI**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al **Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR**.

ARTICULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



DISTRIBUCIÓN:
DECANATURA FCJP, INTERESADO,
ARCH. FTChV/ncv.



INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

5%

2

repositorio.ulasalle.edu.pe

Fuente de Internet

3%

3

Submitted to Universidad Continental

Trabajo del estudiante

2%

4

repositorio.untumbes.edu.pe

Fuente de Internet

2%

5

repositorio.upsc.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

Submitted to Universidad Andina Nestor
Caceres Velasquez

Trabajo del estudiante

1%

7

www.coursehero.com

Fuente de Internet

1%

8

dspace.unitru.edu.pe

Fuente de Internet

1%

9

repositorio.unheval.edu.pe

Fuente de Internet

1%

10

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

11

repositorio.unp.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

12

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

<1%

13

repositorio.unap.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

14

repositorio.undac.edu.pe

Fuente de Internet

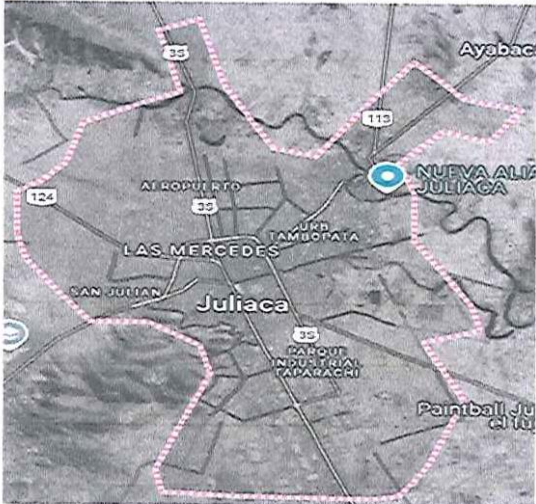
<1%



METADATOS COMPLEMENTARIOS

<p>EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO Y LA AFECTACIÓN DE LOS DERECHO LABORALES EN EL DISTRITO DE JULIACA, 2022.</p>	
Datos del autor	
Nombres y apellidos	KAREN IBETH CRUZ MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	71499705
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-8074-1459
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	LUIS CHAYÑA AGUILAR
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02363034
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-9829-1721
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	WALTHER MARCELINO NIETO PORTOCARRERO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	23945399
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	MIGUEL ANGEL TOMAYCONZA FERNANDEZ BACA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	23874671
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01233951



Datos de investigación	
Línea de investigación	Derecho Público – P05
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Ubicación: País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Roman Distrito: Juliaca Coordenadas: Latitud: -15.493129575736118, Longitud: -70.13549172004119 URL: https://maps.app.goo.gl/czUqweh17u7V8fYv8</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Agosto 2024 - diciembre 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Derecho https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.00 Derecho Penal https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.02</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
"NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dr. José Domingo Choquehuanca Calcina
DECANO
FAC. Cs JURÍDICAS Y POLÍTICAS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo KAREN IBETH CRUZ MAMANI, identificado con DNI
Nro. 71499705 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, Trabajo Académico
denominada:

EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO Y LA AFECTACIÓN DE LOS DERECHO LABORALES EN EL
DISTRITO DE JULIACA, 2022.

Asesorado por: Mgr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

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.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 25 de marzo del 2025


FIRMA ASESOR


FIRMA TESISISTA


Huella



DEDICATORIA

A mis padres Alejandro y Mari que siempre estuvieron conmigo apoyándome en cada paso que doy, alentándome a seguir adelante y no rendirme a pesar de todos los obstáculos que se presentan, también a mis abuelitos Raymunda y Francisco.



AGRADECIMIENTO

A Dios por bendecirme de tener la dicha de lograr este peldaño más en mi carrera profesional como abogada y a mi universidad por formarme con sus enseñanzas.



ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL.....	i
INDICE DE TABLAS	iii
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
INTRODUCCIÓN	vii
CAPITULO I.....	1
ASPECTOS GENERALES.....	1
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	7
1.2.1. Problema principal.....	7
1.2.2. Problemas específicos	7
1.3. JUSTIFICACIÓN	8
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	9
1.4.1. Objetivo General	9
1.4.2. Objetivos Específicos	9
1.5. IMPORTANCIA	9
1.6. LIMITACIONES.....	10
CAPÍTULO II.....	11
FUNDAMENTOS TEÓRICOS.....	11
2.1. ANTECEDENTES	11
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	11
2.1.2. Antecedentes Nacionales	13
2.2. MARCO EPISTEMOLÓGICO.....	16
2.3. BASES TEÓRICAS	22



2.3.1.	Contrato administrativo de servicios (CAS)	22
2.3.2.	Requisitos	25
2.3.3.	Duración.....	26
2.3.4.	Derechos laborales.....	26
CAPÍTULO III.....		31
METODOLOGÍA Y RESULTADOS.....		31
3.1.	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....	31
3.1.1.	Diseño de Investigación	34
3.2.	MODALIDAD DE ESTUDIO DE CASOS	35
3.3.	MÉTODOS Y TÉCNICA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN.....	37
3.3.1.	Recolección y análisis de la información	38
3.3.2.	Población y muestra	38
3.3.3.	Aspectos éticos y regulatorios	39
CAPÍTULO IV		40
RESULTADOS		40
4.1.	ANÁLISIS DE DATOS	40
4.2.	DISEMINACIÓN DE LOS HALLAZGOS	67
CONCLUSIONES		72
RECOMENDACIONES		74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		76
APÉNDICES		81



INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de operacionalización de categorías	35
Tabla 2 PREGUNTA N°01: Desde su punto de vista ¿Cree usted que es necesario modificar los regímenes laborales vigentes que afecten los derechos laborales?	41
Tabla 3 PREGUNTA N°02: Desde su punto de vista ¿El Régimen de Contratación Administrativa de Servicios limita los beneficios sociales de los trabajadores?	43
Tabla 4 PREGUNTA N°03: En su experiencia ¿Considera que, la regulación actual sobre el régimen administrativo de servicios resulta adecuado para con los derechos laborales de los trabajadores?	46
Tabla 5 PREGUNTA N°04: En su experiencia ¿Considera legalmente que este protegido el trabajo de cualquier trabajador bajo el régimen laboral del contrato administrativo de servicios?	49
Tabla 6 PREGUNTA N°05: En su opinión ¿Cree usted, que el régimen de contratación CAS, constituye una modalidad mejor de contratación en el sector público?	52
Tabla 7 PREGUNTA N°06: Desde su punto de vista ¿Usted tiene conocimiento sobre si los contratos CAS pueden ser renovados o prorrogados?	54
Tabla 8 PREGUNTA N°07: En su opinión ¿El régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen de carrera administrativa (D.L.276)?	57
Tabla 9 PREGUNTA N°08: En su opinión ¿Sabe usted, si el afiliarse a un régimen de pensiones para el personal contratado bajo el régimen CAS, es obligatorio?	60



Tabla 10 PREGUNTA N°09: En su experiencia ¿Sabe usted, si el Estado cumple su rol de garante de los derechos laborales en el caso de los trabajadores del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios?
62

Tabla 11 PREGUNTA N°10: En su experiencia ¿Cree usted que un servidor CAS tiene mayores beneficios económicos que un trabajador de naturaleza permanente?65



RESUMEN

El proyecto de tesis titulado "El contrato administrativo de servicio y la afectación de los derechos laborales en el distrito de Juliaca, 2022" investiga cómo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) impacta negativamente los derechos laborales en dicha región. Se utiliza un enfoque cualitativo y teoría fundamentada, mediante entrevistas a 10 abogados expertos en derecho laboral. El estudio aborda cómo el CAS limita beneficios sociales, como gratificaciones y vacaciones, en comparación con otros regímenes laborales. También analiza la inestabilidad laboral que surge de la temporalidad de los contratos CAS, lo que genera inseguridad y precariedad en el empleo. A pesar de la afiliación obligatoria a un régimen de pensiones, los trabajadores CAS no reciben una protección adecuada, y esta deficiencia los deja vulnerables ante la falta de garantías laborales.

En términos de metodología, la investigación se estructura en cinco capítulos. Estos abarcan desde la formulación del problema hasta la metodología de investigación, así como el marco teórico y regulatorio. Las conclusiones destacan la necesidad urgente de reformar el régimen CAS para garantizar una mayor equidad laboral y protección de derechos, mientras que las recomendaciones se centran en mejorar los beneficios sociales, la estabilidad en el empleo y el fortalecimiento de la supervisión estatal.

En resumen, el estudio propone reformas esenciales al régimen CAS para mitigar la precariedad laboral en el distrito de Juliaca.

Palabras claves: Contrato Administrativo de Servicios (CAS), Derechos laborales, Precariedad laboral, inestabilidad laboral, Régimen CAS, Beneficios sociales, Seguridad social.



ABSTRACT

The thesis project titled "The administrative service contract and the impact of labor rights in the district of Juliaca, 2022" investigates how the Administrative Service Contract (CAS) regime negatively impacts labor rights in said region. A qualitative approach and grounded theory are used, through interviews with 10 lawyers who are experts in labor law.

The study addresses how the CAS limits social benefits, such as bonuses and vacations, compared to other employment regimes. It also analyzes the labor instability that arises from the temporary nature of CAS contracts, which generates insecurity and precariousness in employment. Despite mandatory affiliation to a pension scheme, CAS workers do not receive adequate protection, and this deficiency leaves them vulnerable to the lack of employment guarantees.

In terms of methodology, the research is structured in five chapters. These range from the formulation of the problem to the research methodology, as well as the theoretical and regulatory framework. The conclusions highlight the urgent need to reform the CAS regime to ensure greater employment equity and rights protection, while the recommendations focus on improving social benefits, employment stability and strengthening state supervision.

In summary, the study proposes essential reforms to the CAS regime to mitigate job insecurity in the Juliaca district.

Keywords: Administrative Services Contract (CAS), Labor rights, Job insecurity, labor instability, CAS Regime, Social benefits, Social Security.



INTRODUCCIÓN

El estudio se titula "El contrato administrativo de servicio y la afectación de los derechos laborales en el distrito de Juliaca, 2022" y utiliza un enfoque cualitativo y una teoría fundamentada, utilizando métodos y herramientas de entrevista. Los entrevistadores están formados por 10 abogados expertos en el ámbito del derecho laboral. Asimismo, se dará respuesta a la siguiente pregunta: ¿De qué manera el contrato administrativo de servicios afecta los derechos laborales en el distrito de Juliaca, 2022?

La tesis consta de varios capítulos. El Capítulo I, el parte introductorio, seguida de la formulación del problema de investigación, justificación, el objetivo generales y específicos.

El Capítulo II, proporciona un marco conceptual después de la revisión de la literatura, que muestra el contexto relevante del estudio, el marco legal y regulatorio y los fundamentos teóricos de la legislación laboral nacional.

El capítulo III, muestra la metodología que será aplicada a lo largo del desarrollo de la investigación, presentación de las categorías, procedimiento que se seguirá y los aspectos regulatorios.

Por último, el Capítulo IV, en donde se describe los resultados a los que he llegado, así como también luego se describe las referencias describe fuentes de literatura de referencia y estudios actuales relevantes para este estudio. Finalmente, los apéndices sirven como elementos para ilustrar los datos referenciados y recopilados a lo largo del estudio.



CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

A nivel internacional, en la nación ecuatoriana y otros países latinoamericanos, según el autor (Verónica & Valverde, 2017) la actualización y reforma del Derecho Laboral son temas cruciales en la mayoría de los países. Los beneficios sociales son compensaciones proporcionadas por los empleadores a los trabajadores, pero no están directamente relacionadas con la compensación por el trabajo realizado. Estos beneficios son otorgados como una forma de reconocimiento al desempeño laboral, el tiempo de servicio, o para mejorar la calidad de vida de los empleados. Su cumplimiento está sujeto a regulaciones legales y, en algunos casos, a convenios internacionales. Los beneficios sociales representan una parte fundamental de las prácticas laborales y son esenciales para garantizar un entorno laboral justo y equitativo. Su cumplimiento obligatorio y su importancia para la motivación y retención de los empleados subrayan su papel crucial en la relación empleador-empleado. La velocidad con la que se aprueban leyes laborales puede generar preocupaciones sobre la calidad y la exhaustividad de la



legislación, así como sobre la participación y consulta adecuadas con los diferentes actores involucrados, como sindicatos, empleadores y expertos en derecho laboral, mientras que la actualización del Derecho Laboral es necesaria para abordar los desafíos contemporáneos, es crucial equilibrar la rapidez en la legislación con la calidad, la participación de los interesados y el respeto a los derechos constitucionales. Esto contribuirá a un marco legal más efectivo y justo para todos los involucrados en el ámbito laboral, ya que no se realiza un análisis jurídico suficiente que fortalezca la progresividad de los derechos. Ley Orgánica de 2015 sobre derechos laborales y reconocimiento del trabajo a domicilio y Ley Orgánica de 2016 sobre fomento del trabajo juvenil, exenciones de jornada, desempleo y seguro de desempleo, indican un interés del legislador en abordar asuntos específicos y adaptar el Derecho Laboral a las necesidades cambiantes de la sociedad. Aunque no tengo información específica sobre estas leyes debido a mi límite de conocimiento en enero de 2022, puedo ofrecer una perspectiva general sobre cómo ciertas disposiciones en las leyes laborales pueden afectar las instituciones clave. Cualquier evaluación de las reformas laborales debe considerar cuidadosamente el impacto sobre los derechos de los trabajadores y sobre las necesidades e intereses de los empleadores. Una reforma laboral exitosa logra el equilibrio adecuado entre proteger los derechos de los trabajadores y crear un entorno laboral que fomente la inversión, el crecimiento económico y la estabilidad a largo plazo. La implementación efectiva y la supervisión constante son esenciales para asegurar que estas leyes logren sus objetivos sin comprometer los principios fundamentales del Derecho Laboral.



La Carta Magna de Ecuador es la norma más alta del país y define los principios básicos de la organización nacional. La importancia de la Constitución es que constituye la base del sistema jurídico y político del país. Proporciona estabilidad, garantiza la protección de los derechos individuales y define los límites del poder estatal. Además, la Constitución a menudo sirve como la norma suprema que prevalece sobre otras leyes y actos gubernamentales, asegurando así la coherencia y cohesión del sistema jurídico de un país. La referencia al Principio de Progresividad y a los Derechos para el Buen Vivir en el contexto de la evaluación de nuevas disposiciones legales refleja la importancia de considerar el avance constante de los derechos y la búsqueda de un mejor estándar de vida en el desarrollo normativo, la consideración de principios como la progresividad y los derechos para el Buen Vivir ofrece un marco ético y social para la actualización del Derecho Laboral. Un análisis reflexivo y profundo, junto con la participación de múltiples partes interesadas, puede contribuir a un enfoque más equitativo y sostenible en la formulación de nuevas leyes laborales. (Machado et al., 2020).

En el caso de Colombia, trabajé en la Oficina Territorial del Ministerio de Trabajo en Bogotá por un total de 5 meses desde el 18 de febrero de 2019 al 18 de julio del mismo año. Las pasantías se implementaron a través del programa estatal "Nación Joven", cuyo objetivo es brindar pasantías en instituciones educativas estatales a estudiantes de diferentes tipos de instituciones de educación superior. En este proceso se desempeñan diversas funciones, incluida la ayuda en la preparación de informes y sesiones informativas relacionadas con las actividades de la Dirección



Territorial. Su participación en el desarrollo y actualización de bibliotecas de generación de indicadores demuestra un compromiso con la mejora y evaluación continua de las políticas laborales. Esta biblioteca de indicadores es una herramienta útil para medir y analizar diversos aspectos del entorno laboral, desde las condiciones salariales hasta la dinámica laboral y las tendencias del empleo. Al contribuir a estas bibliotecas, su organización puede influir en decisiones informadas basadas en datos reales. Además, su participación en actividades relacionadas con el desarrollo de planes y actividades del Subcomité de Coordinación de Políticas Salariales y Laborales demuestra la importancia de la cooperación y coordinación en el lugar de trabajo. El Subcomité de Coordinación suele desempeñar un papel clave en la formulación de políticas salariales y laborales, y su participación ayuda a garantizar que estas políticas se desarrollen de manera efectiva y equitativa. En resumen, al estar involucrados en estas actividades, su organización está contribuyendo significativamente al mejoramiento del entorno laboral al proporcionar experiencia y perspectivas clave para informar la toma de decisiones en políticas laborales y salariales. (Romero, 2019)

A nivel nacional, se realizaron diversos estudios, uno de ellos tiene enfoque en violaciones de los derechos de los trabajadores empleados bajo el sistema CAS en Perú. El Decreto Legislativo 1057 (D.L. 1057) señala que las opiniones sobre el régimen CAS pueden variar y que las políticas laborales son un tema complejo y sensible. Las discusiones sobre estos regímenes a menudo involucran a una variedad de actores, incluidos sindicatos, trabajadores, empleadores y agencias gubernamentales, y a



menudo son parte de una conversación más amplia sobre las condiciones laborales y la protección de los derechos de los trabajadores en el Perú. Este sistema apoya las adquisiciones del sector público y el D.L. A menudo se utiliza en compras. 728 (contrato individual de trabajo) y D.L. 276 (Agenda Pública). Las preocupaciones legítimas sobre la igualdad en el empleo y el respeto de los derechos de los trabajadores se destacan en el contexto del Contrato Peruano de Servicios Administrativos (CAS). Las violaciones de derechos laborales como las bonificaciones, la compensación por antigüedad (STC), las prestaciones por hijos y otras prestaciones plantean serias preocupaciones sobre la equidad del trato de los trabajadores dentro del sistema. Abordar estos problemas y encontrar soluciones equitativas es importante para garantizar un trato justo a los trabajadores y el respeto de sus derechos laborales en el contexto del régimen CAS peruano. La discusión de estos efectos negativos resalta la importancia de proteger los derechos de los trabajadores y la necesidad de esfuerzos continuos para mejorar las condiciones laborales dentro de la justicia social. En definitiva, estas preocupaciones resaltan la necesidad de un enfoque integral que considere tanto la eficiencia en la contratación pública como la protección de los derechos laborales y la equidad en el trato a los trabajadores. La búsqueda de un equilibrio adecuado entre estas consideraciones es esencial para lograr una justicia social efectiva en el ámbito laboral. La revisión y reforma de las políticas laborales pueden ser necesarias para abordar estas problemáticas y garantizar condiciones de trabajo dignas y equitativas para todos los empleados. (Lermo Santana & Santos Huertas, 2022)



De igual forma, Arévalo (2020) realizó un estudio donde se identificó que el CAS es discriminatorio en cuanto a salarios, ya que los servidores bajo este régimen, a pesar de realizar las mismas funciones que sus colegas bajo los regímenes 728 o 276, reciben menos beneficios y una remuneración inferior. El Decreto Legislativo N°1057 (CAS) se estableció en 2008 por razones políticas, aparentemente para abordar problemas relacionados con las contrataciones denominadas "Contrato de Servicios No Personales", que otorgaban un estatus mínimo a los trabajadores en términos de derechos y obligaciones laborales. El CAS fue propuesto originalmente como una solución temporal para promover oportunidades justas, profesionalismo e igualdad que reconozca los derechos laborales y beneficios sociales de los trabajadores que sirven al país.

La situación descrita en la provincia de Juliaca, el creciente uso de contratos administrativos de servicios (CAS) y su impacto negativo en los derechos laborales de los trabajadores, es motivo de preocupación y pone de relieve la cuestión de la protección y los derechos laborales. empleado. empleado. La situación que describes destaca la importancia de abordar las deficiencias en los regímenes laborales y asegurar que los trabajadores reciban condiciones laborales justas y dignas. La colaboración entre diversos actores, incluidos los trabajadores, las autoridades locales y las organizaciones laborales, es esencial para abordar estas problemáticas y trabajar hacia soluciones más equitativas y sostenibles. Los trabajadores contratados bajo el régimen CAS suelen experimentar una serie de desafíos, como la falta de acceso a beneficios laborales significativos, incluyendo gratificaciones, CTS y asignaciones familiares. Esta situación



crea una desigualdad entre los trabajadores del sector público en Juliaca, ya que aquellos bajo el régimen CAS reciben una remuneración inferior y menos protección laboral en comparación con otros regímenes. La problemática local también puede incluir la falta de seguridad laboral y estabilidad en el empleo para quienes están sujetos al CAS, lo que a menudo afecta negativamente su calidad de vida y bienestar. La necesidad de abordar la situación de los trabajadores en la Provincia de Juliaca, específicamente en relación con la utilización del contrato administrativo de servicios (CAS) y su impacto en los derechos laborales, es un llamado a la acción para promover la equidad y la justicia laboral en la región. Abordar la situación laboral en la Provincia de Juliaca requiere un enfoque integral que involucre a múltiples partes interesadas y busque soluciones sostenibles a largo plazo.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema principal

¿De qué manera el contrato administrativo de servicios afecta los derechos laborales en el distrito de Juliaca, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

P.E.1: ¿De qué manera el contrato administrativo de servicios afecta el derecho a la estabilidad laboral en el distrito de Juliaca, 2022?

P.E.2: ¿De qué manera el contrato administrativo de servicios afecta los beneficios sociales en el distrito de Juliaca, 2022?



1.3. JUSTIFICACIÓN

Respecto a la justificación teórica, se analiza en parte el concepto de sistema especial del CAS, principios integrales del derecho laboral como satisfacción, prestaciones por hijos, etc.; El método práctico se da porque es necesario estudiar el sistema CAS y comprender su impacto en los derechos laborales de los trabajadores, ya que no existen asignaciones para los trabajadores, las prestaciones por hijos van en contra de este principio. En ese sentido, se podrá contar con una sólida base teóricas que permiten entender el estudio de manera adecuada para que pueda servir de orientación a investigadores futuros que consulten el estudio.

Sobre la justificación práctica, los hallazgos obtenidos en base a profundizar en la problemática desde la perspectiva de los abogados entrevistados permitirán que se pueda tomar decisiones a fin de que ya no se continúen vulnerando los derechos laborales de los trabajadores. Además, la investigación contribuirá como una guía para futuros investigadores quienes inclusive podrán discutir sus resultados.

Referente a la justificación metodológica, parte de seguir la ruta cualitativa, es decir, se consideró una metodología a fin de seguir cada etapa de forma coherente, profundizando en la problemática para plantear soluciones. También, se diseñó una guía de entrevista considerando cada objetivo planteado para poder evaluar de manera coherente los comentarios expuestos por los entrevistados y posteriormente presentar conclusiones a través de triangular las respuestas.



1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

Determinar de qué manera el contrato administrativo de servicios afecta los derechos laborales en el distrito de Juliaca, 2022.

1.4.2. Objetivos Específicos

O.E.1: Establecer de qué manera el contrato administrativo de servicios afecta el derecho a la estabilidad laboral en el distrito de Juliaca, 2022.

O.E.2: Establecer de qué manera el contrato administrativo de servicios afecta los beneficios sociales en el distrito de Juliaca, 2022

1.5. IMPORTANCIA

Esta investigación es significativa porque aborda una problemática relevante en el ámbito laboral en Perú, especialmente en el distrito de Juliaca. El contrato administrativo de servicios (CAS) ha sido criticado por su impacto negativo en los derechos laborales de los trabajadores del sector público. Esta investigación examina cómo el CAS afecta derechos fundamentales, como la estabilidad laboral, las bonificaciones, las gratificaciones, y el acceso a beneficios como CTS y asignaciones familiares, los cuales son derechos esenciales en otros regímenes laborales. Además, el estudio contribuye a la discusión sobre la equidad y la justicia social en las relaciones laborales, buscando exponer las deficiencias del régimen CAS y proponer reformas que promuevan mejores condiciones laborales.



La investigación también es importante porque el régimen CAS afecta a miles de trabajadores en Perú. A nivel local, en Juliaca, se destaca la necesidad de buscar soluciones que corrijan las desigualdades entre trabajadores bajo diferentes regímenes. Este estudio puede influir en futuras políticas públicas, abriendo el debate sobre la necesidad de revisar el Decreto Legislativo 1057 para garantizar derechos justos y dignos para todos los empleados.

1.6. LIMITACIONES

Una de las principales limitaciones de esta investigación es que se centra exclusivamente en el distrito de Juliaca, lo que podría reducir la posibilidad de generalizar los hallazgos a otras regiones del Perú donde también se aplica el régimen CAS. Además, dado que el enfoque es cualitativo y utiliza entrevistas, los resultados dependerán en gran medida de las percepciones de los 10 abogados entrevistados, lo que podría sesgar las conclusiones.

Otra limitación potencial es que la investigación puede verse restringida por la falta de datos estadísticos amplios o cuantitativos que complementen las observaciones cualitativas, lo que podría ofrecer un panorama más completo del impacto del CAS en los derechos laborales. Además, la discusión sobre la legislación laboral en Perú está en constante evolución, lo que podría requerir ajustes y actualizaciones en los enfoques analizados.



CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Antecedentes internacionales

Almanza (2021) Publicó un artículo cuyo objetivo principal fue un análisis detallado del desarrollo del derecho laboral en el contexto de la Constitución, en el que propuso un estudio en profundidad de la relación entre las normas laborales y los fundamentos constitucionales. Para realizar este estudio se utilizó una metodología cualitativa con un enfoque básico y un nivel de descripción. El resultado de este estudio es que el concepto de fortalecer la estabilidad laboral puede fortalecerse legalmente al incluir los derechos laborales en la constitución. Esto significa que el concepto de jurisdicción laboral es correcto y su alcance incluye no sólo los contratos laborales tradicionales sino también todos los demás contratos similares. Además, también señaló la importancia de un trato especial para determinados trabajadores que tienen una relación laboral permanente y pueden proteger otros derechos fundamentales.

Romero (2019) realizó un artículo el cual indica que presenta como objetivo tiene el de lograr que los estudiantes de educación superior tengan



acceso a prácticas laborales en instituciones estatales. Metodología de enfoque cuantitativo tipo básico diseño no experimental la población estuvo conformada un programa de estado joven, se utiliza la técnica de la guía de observación y la técnica de la observa se llegó al resultado, la productividad y reducir los gastos, Para los trabajadores y las empresas, la reducción de costos es dos de las prioridades económicas más importantes. Se concluye que el derecho laboral otorga a los actores económicos un papel importante en la vida económica, gracias a su contenido legislativo y a una comprensión pública más amplia del proteccionismo. Trabajo que produce bienes y servicios.

Ariza (2019) en Colombia, realizó un estudio de donde se puede inferir que actividades laborales realizadas fuera del horario oficial sin reconocimiento, la limitada libertad para unirse a sindicatos, y la falta de cumplimiento de las normativas de seguridad y salud en el trabajo tienen un impacto negativo en la capacidad y desempeño de los empleados. En resumen, esto conduce a la desmotivación de la fuerza laboral. Frente a esta situación, el investigador sugiere la implementación de un sistema de protección que salvaguarde la seguridad, salud y las condiciones laborales, evitando labores en entornos inapropiados que no contribuyan al rendimiento. Además, se propone fomentar incentivos no solo de índole económica para los trabajadores, sino de diversa naturaleza, que con toda probabilidad se traducirán en un aumento de la productividad laboral

Flores (2019) realizó un artículo en donde describe que el propósito principal fue llevar a cabo un análisis de Es un elemento necesario para mantener el equilibrio financiero en varios tipos de contratos de gestión,

especialmente en lo que respecta a los cambios unilaterales introducidos por la gestión de contratos. Para realizar este estudio se utilizó una metodología descriptiva con enfoque cualitativo. Estos estudios concluyeron que las agencias gubernamentales tienen la capacidad de regular los derechos y obligaciones contractuales para garantizar el correcto cumplimiento de los contratos. No obstante, es importante señalar que esta facultad está sujeta a limitaciones, ya que la potestad para realizar cambios identifica y establece restricciones, particularmente en lo que respecta a la alteración fundamental del contrato y la preservación del equilibrio financiero.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Siviriche (2022) realizó un estudio Analizar los sistemas laborales, en particular los Contratos de Servicios Administrativos (ASC), para comprender cómo se manifiesta la desigualdad y la discriminación en comparación con otros sistemas del sector público es una tarea importante para abordar las cuestiones laborales. y garantizar la equidad en el lugar de trabajo. Investigación cualitativa, básica y no experimental. Por consiguiente, La conclusión es que se han vulnerado los derechos laborales de los trabajadores, porque comparados con los sistemas 728 y 276, sus derechos son muy limitados, no pueden exigir salarios más altos, no pueden ejercer profesiones administrativas, etc. Todo esto crea desigualdad y discriminación que no deben tolerarse. Además, se reducen los beneficios sociales para los trabajadores bajo el sistema CAS, como ejemplo podemos mostrar que no tienen CTS, no tienen un subsidio equivalente al salario anual, no tienen derecho a subsidio por hijo, no tener



subsidio de educación, no hay estabilidad laboral ni participación en los beneficios.

Tantavilca (2022) Hice una investigación. El objetivo es comprobar si el significado jurídico del sistema CAS (Contrato Administrativo de Trabajo Temporal), que es un aspecto importante en la evaluación de la igualdad y la equidad en el lugar de trabajo, no viola los derechos laborales de los trabajadores. Investigación cualitativa, básica, no experimental. En este contexto, se violan los derechos laborales de los funcionarios públicos porque el Estado no puede ofrecer una compensación justa a los trabajadores que realizan el mismo trabajo, y se viola la seguridad laboral porque ciertos puestos de trabajo son asignados a instituciones públicas. determinado momento. tiempo no especificado, las cuales son cubierto por los empleados a tiempo. contratos. sistema laboral por su propia naturaleza y viola sus derechos laborales. Además, el sistema CAS viola directamente el bienestar social porque no tiene en cuenta las prestaciones por hijos, el pago del CTS, la formación profesional, la maternidad, la educación escolar y las asociaciones colectivas, no hay suficiente bienestar social y su calendario y beneficios también están organizados de forma arbitraria. La patronal estatal responsable, y por temor a ser despedida, adhiere a la desnacionalización de los contratos de trabajo.

Yanac (2022) La investigación realizada para determinar si los Acuerdos de Servicios Administrativos (ASA) violan los derechos laborales de los empleados municipales independientes aborda una tarea importante y compleja. Evaluar si un Acuerdo de Servicios Administrativos (ASA) viola los derechos laborales es fundamental para resolver importantes



cuestiones laborales y legales y garantizar condiciones laborales justas e igualitarias para los empleados. Se trata de un estudio cualitativo, de base y no experimental en el que participaron 20 expertos. ¿Qué es la contratación bajo el sistema de contrato de servicios? Administrativos vulnera los derechos laborales destaca la necesidad de acciones concretas para abordar estas violaciones y garantizar condiciones laborales justas y equitativas para los funcionarios públicos en regiones y municipios autónomos.

Bertolotto (2021) realizó un estudio, cuyo objetivo fue analizar el régimen CAS y la vulneración al derecho a la estabilidad laboral. Estudio cualitativo, básica y diseño teoría fundamentada. En consecuencia, La conclusión es que el sistema CAS actual. Se trata de un sistema de mercado laboral que, para nuestro propósito general, respeta estrictamente las violaciones de los derechos laborales establecidos (empleo, etc.) y, por lo tanto, supone que dichas violaciones son a menudo de naturaleza sustancial o unilateral. el empleador es una autoridad pública o autoridad pública. Además, la seguridad en el trabajo como derecho inalienable de los trabajadores debe ser garantizada por el Estado en todas sus dimensiones, factores, elementos y características, especialmente en la forma de su creación que responda a nuestros objetivos específicos. Existe en muchos campos esta situación es una violación grave a los Servicios y una violación directa de estos derechos establecidos de conformidad con nuestros estándares nacionales e internacionales.

Gonzales (2020) realizó un estudio, cuyo objetivo fue analizar la vulneración de los derechos laborales en el régimen CAS. Estudio

cualitativo, básica y diseño teoría fundamentada. En ese contexto, Se concluyó que el contrato de servicios administrativos (CAS) de las unidades estructurales de la sede de EsSalud violaba la legislación laboral porque no respetaba los derechos de los trabajadores. Los tres sistemas actuales del mercado laboral son significativamente diferentes de las regulaciones del CAS, porque según este sistema, los empleados no tienen los mismos derechos que los demás empleados, lo que crea discriminación en el bienestar del mercado laboral en la organización. Además, el sistema de servicios por contrato administrativo del CAS también afecta las relaciones laborales entre empleados y organizaciones. Cabe señalar que en relación con la celebración de un convenio colectivo, los empleados se benefician de los beneficios laborales proporcionados por la unidad estructural.

2.2. MARCO EPISTEMOLÓGICO

Asignación familiar: La definición del autor (Buendía P. , 2022) este tipo de prestación suele denominarse "asignación familiar" o "subsidio familiar", y tiene como propósito principal apoyar económicamente a los empleados que tienen la responsabilidad de cuidar de sus hijos u otros familiares dependientes. Al brindar esta asignación, se busca contribuir al bienestar general de la familia y aliviar la carga financiera asociada con los costos del cuidado de los dependientes, como los gastos educativos, médicos y de manutención. Estas iniciativas son comunes en muchos países y forman parte de las políticas sociales destinadas a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

CTS: Para (Puntriano, 2022) Se trata de un beneficio laboral para los empleados peruanos que tiene como objetivo protegerlos de eventos inesperados que podrían derivar en despidos. El CTS es un pago semestral a la cuenta bancaria del empleado que puede utilizarse en caso de despido o despido voluntario.

Jornada laboral: Para (Chávez, 2013) Esto se refiere al período de tiempo que un empleado debe servir al empleador. Este periodo abarca el tiempo durante el cual un empleado está comprometido con sus funciones laborales, ya sea desempeñándolas de manera presencial en el lugar de trabajo o de forma remota.

La duración de la jornada laboral puede variar en función de las leyes laborales vigentes y las políticas internas de la empresa, englobando tanto las horas de trabajo regulares como las horas extras, así como cualquier otro tiempo dedicado a tareas específicas. La determinación precisa de la jornada laboral resulta crucial para establecer las condiciones de empleo, salarios y otros aspectos vinculados a la relación laboral entre el empleador y el empleado. En la actualidad, en entornos laborales modernos donde el trabajo remoto es cada vez más frecuente, la definición de la jornada laboral también puede abordar cuestiones relacionadas con la flexibilidad horaria y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Vacaciones: Según (Buendía R., 2021) se refiere a un período de descanso temporal de una actividad habitual, ya sea el trabajo remunerado o los estudios. Durante este periodo, la persona puede ausentarse de sus responsabilidades laborales o académicas sin perder ciertos beneficios o derechos asociados a su posición. Las licencias pueden ser concedidas por



diversas razones, como motivos de salud, maternidad, paternidad, cuidado de familiares, estudios, entre otros. La duración y las condiciones de la licencia suelen estar reguladas por las leyes laborales o las políticas internas de la institución o empresa. El objetivo principal de una licencia es permitir a los individuos tomarse un tiempo fuera de sus responsabilidades regulares sin comprometer su estatus o posición. Durante las vacaciones, las personas suspenden temporalmente sus obligaciones laborales o académicas y aprovechan ese tiempo libre para descansar, disfrutar del ocio y realizar actividades recreativas.

La **Estabilidad laboral** Para Federico Zegarra (1986) La estabilidad laboral se refiere al derecho que tiene un trabajador de mantener su puesto de manera indefinida, siempre y cuando cumpla con las normativas laborales, no incurra en faltas o incumplimientos previamente determinados y no se presenten circunstancias especiales que puedan justificar la terminación de la relación laboral. Este derecho a la estabilidad laboral busca proteger al empleado de despidos injustificados o arbitrarios, brindándole una mayor seguridad en el empleo. No obstante, las leyes laborales pueden variar según el país y es importante conocer las regulaciones específicas que rigen la relación laboral en cada jurisdicción. En este contexto, la estabilidad laboral abarca aquellos aspectos de seguridad jurídica vinculados a la continuidad de la relación laboral. Se trata de un concepto que busca determinar y definir la protección del derecho al trabajo, asegurando que los trabajadores no sean despedidos de manera arbitraria o injusta. La estabilidad laboral juega un papel crucial al establecer un equilibrio entre los derechos y



responsabilidades tanto del empleador como del empleado. Al garantizar que el trabajador no sea despedido de manera injustificada y arbitraria, se contribuye a la seguridad y certidumbre en el ámbito laboral. Este equilibrio busca proteger los derechos del empleado a mantener su empleo de manera sostenida, siempre y cuando cumpla con sus obligaciones laborales y no incurra en faltas graves. A su vez, el empleador tiene la responsabilidad de respetar y seguir las normativas laborales al gestionar la relación con sus empleados. Este marco legal fomenta un ambiente laboral más estable y justo, beneficiando tanto a los trabajadores como a los empleadores.

La relación laboral Para la (OIT) la relación laboral se define como un acuerdo contractual entre un empleador y un empleado, en el cual se establecen las condiciones laborales bajo las cuales el empleado contribuirá con sus habilidades, tiempo y esfuerzo a la empresa. Este contrato sirve como base para definir los términos y condiciones de empleo, incluyendo aspectos como la duración del trabajo, la compensación (generalmente un salario), las responsabilidades laborales, beneficios, derechos y obligaciones tanto para el empleador como para el empleado. Estas relaciones laborales están generalmente reguladas por leyes laborales que varían según el país y la jurisdicción, y tienen como objetivo principal proporcionar un marco legal y ético para la interacción entre empleadores y empleados. En esta relación, el empleado se compromete a realizar deberes y responsabilidades según lo indique el empleador, dentro de los límites legales y contractuales. Asimismo, el empleador tiene la responsabilidad de proporcionar un ambiente laboral seguro,



remuneración justa y, en muchos casos, beneficios adicionales como vacaciones pagadas, seguro médico y bonificaciones, en concordancia con lo establecido en el contrato y la normativa laboral vigente. Esta relación laboral se caracteriza por la subordinación del empleado al empleador, reflejada en el cumplimiento de directrices y políticas de la empresa. La estabilidad laboral no solo implica la continuidad en el empleo, sino que también establece una serie de derechos y obligaciones tanto para los trabajadores como para los empleadores. Los trabajadores tienen derechos fundamentales que deben ser respetados, entre ellos la no discriminación, el cumplimiento de la jornada laboral acordada y el derecho a trabajar en condiciones seguras y saludables. Por otro lado, los empleadores asumen la responsabilidad de proporcionar un trato justo a sus empleados, ofrecer oportunidades de crecimiento profesional y asegurar un entorno laboral adecuado. Exacto, has destacado un aspecto fundamental. La estabilidad laboral implica no solo la continuidad en el empleo, sino también el cumplimiento de las disposiciones legales y contractuales que garantizan el respeto a los derechos laborales de los empleados. Este enfoque más amplio busca equilibrar las responsabilidades y derechos tanto del empleador como del empleado, promoviendo relaciones laborales más justas y equitativas. Al asegurar el respeto a las normativas y acuerdos establecidos, se contribuye a un entorno laboral más armonioso y se fortalece la confianza mutua entre ambas partes. En resumen, la relación laboral es un acuerdo mutuo y regulado que establece los parámetros para una colaboración productiva y justa entre el empleador y el empleado.



Beneficio Laborales: Según (Chiavenato, 1999) Se definen como los beneficios, comodidades y valor proporcionados por la organización que la organización puede financiar total o parcialmente para sus empleados para aumentar la satisfacción y la productividad de los empleados. Es un derecho reconocido para los empleados y obligatorio para los empleadores, y estos beneficios se brindan además de la remuneración habitual y acostumbrada que reciben por su trabajo. Para Jorge Toyama (2020) los beneficios sociales son todos aquellos que señala la ley y que son percibidos por el trabajador por ocasión de la relación laboral y dependiendo de la modalidad en la que se encuentre. En este sentido, lo señalado por Toyama se encuentra delimitado por lo establecido en la ley. Debido a las características se debe de entender que variará de acuerdo al régimen laboral en el cual se contempla y a su vez se encuentra sujeto a cambios en el tiempo. Dichos derechos son un complemento fundamental al salario y se encuentran destinados a la mejora de su bienestar y satisfacción laboral. Los beneficios pueden variar según la empresa y la normativa laboral a la cual se acoge la relación laboral, pero suelen abarcar aspectos clave que impactan directamente en la calidad de vida de los empleados. Dentro de los más frecuentes se encuentra el seguro médico que proporciona cobertura para gastos médicos, consultas, medicamentos y procedimientos, brindando seguridad tanto al empleado como a sus familiares directos. Los planes de seguro de vida y discapacidad también son frecuentes y ofrecen protección financiera en casos de fallecimiento o discapacidad, garantizando respaldo económico en momentos críticos. Los planes de pensiones y jubilación son otro componente esencial,



permitiendo a los empleados ahorrar para su futuro financiero, asegurando cierta estabilidad una vez que se retiren. Por otro lado, la oferta de vacaciones pagadas y días libres permite a los trabajadores descansar, renovarse y mantener un equilibrio de bienestar entre su vida personal y la laboral.

2.3. BASES TEÓRICAS

2.3.1. Contrato administrativo de servicios (CAS)

El Decreto Legislativo N° 1057, que entró en vigor en 2008, regula el régimen del (CAS) en Perú. Este documento normativo define las reglas de las relaciones jurídicas entre las instituciones administrativas estatales y las personas físicas que prestan servicios de forma no autónoma (Ramos, 2020) Es importante señalar que el sistema CAS del Perú ha sido objeto de controversia y debate, particularmente en lo que respecta al desempleo y la necesidad de revisar las disposiciones del sistema del Acuerdo sobre Servicios Administrativos (CAS) Garantiza la protección de los derechos. Se lo garantizamos a nuestros empleados. Los empleados son los principales impulsores de la actividad. Esto pone de relieve la importancia fundamental de garantizar la protección de los derechos de los trabajadores como parte esencial para lograr condiciones de trabajo justas e igualitarias. Este tipo de solicitudes basadas en principios ayudan a fortalecer la protección de los derechos de los trabajadores bajo el sistema CAS y a mejorar las condiciones laborales generales.

Ahora bien, el D. L- N° 1057 y su reglamento, contenido en el D. S. N° 075-2008-PCM, en la Cuarta Disposición Complementaria Final, señala:



Según (Ramos, 2020) Las entidades sujetas a esta norma tienen prohibido celebrar o mantener cláusulas contractuales para la prestación de servicios no personales o independientes. Las partes tienen derecho a realizar cambios antes de la fecha límite y firmar el contrato de acuerdo con estos términos.

Según normativa peruana, Decreto Legislativo 1057. Según esta disposición, un contrato CAS se define como "un método especial exclusivo del derecho administrativo y reservado exclusivamente al Estado". Esta definición enfatiza la singularidad y especificidad de los contratos CAS en el contexto del empleo público en el Perú. Sin embargo, es importante señalar que este tipo de contratos están sujetos a controversia y críticas, especialmente cuando se trata de proteger los derechos laborales de los trabajadores empleados de esta forma. Es posible que sean necesarias revisiones y reformas periódicas para garantizar condiciones de trabajo justas e igualitarias.

El CAS, Esta definición enfatiza la singularidad y especificidad de los contratos CAS en el contexto del empleo público en el Perú. Sin embargo, es importante señalar que este tipo de contratos están sujetos a controversia y críticas, especialmente cuando se trata de proteger los derechos laborales de los trabajadores empleados de esta forma. Garantizar condiciones de trabajo justas e igualitarias puede requerir revisiones y reformas periódicas.

Para (Bardales Balarezo, 2017) precisa que evidentemente "CAS" se concibió originalmente como un instrumento especial de derecho administrativo, pero en la práctica puede usarse para enmascarar contratos



de trabajo de duración determinada con características típicas de las relaciones laborales tradicionales, como la subordinación y la subordinación. por semana) para trabajo de tiempo completo.

Esta situación plantea importantes cuestiones relativas a la interpretación y aplicación de los actos jurídicos normativos. Pueden surgir preocupaciones sobre la transparencia y la protección de los derechos laborales si los contratos CAS se utilizan para ocultar relaciones laborales normales.

La protección de los derechos de los trabajadores y la transparencia en el empleo son aspectos clave del bienestar de los trabajadores y la salud del sistema laboral.

Se destacaron preocupaciones legítimas sobre el contrato de Servicios Administrativos (CAS) y su naturaleza transitoria. Reconocer que los contratos de servicios administrativos (CAS) pueden usarse como una medida temporal para abordar el problema de un gran número de trabajadores de servicios no personales que realizan tareas subordinadas dentro de una empresa es fundamental para comprender su contexto. Se destaca una preocupación válida en relación con el carácter transitorio del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y la posibilidad de que haya sido implementado como una medida provisional. Sin embargo, también es importante señalar los desafíos y cuestionamientos sobre la sostenibilidad a largo plazo de este régimen. La naturaleza temporal de los contratos bajo el sistema CAS puede plantear desafíos en términos de estabilidad laboral para los trabajadores, lo que podría afectar su bienestar y seguridad económica. Este análisis crítico contribuirá a la comprensión de los retos y



cuestionamientos en torno al sistema CAS y podría servir como base para la discusión de posibles mejoras o reformas necesarias para abordar estas preocupaciones a largo plazo. La búsqueda de una mayor estabilidad y equidad en las condiciones laborales, mediante la incorporación a una carrera administrativa, es una meta loable que puede beneficiar tanto a los trabajadores como al sistema en su conjunto.

Los contratos de servicio administrativo son alternativas para el uso de personas sin una fuerza laboral, porque esta cuenta es una alternativa al uso de personas sin relaciones laborales, porque es el primer contrato y contrato. Se asignan diez diarios asignados para proporcionar no eficiencia para prevenir los derechos laborales ilegales. Obviamente, CAS no se aplica al sector privado, pero espero que el sector público haya cambiado la fuerza laboral. Es posible que los que no solo se beneficien de la flexibilidad, sino también revisen y mejoren las condiciones de la industria profesional y también ofrezcan la necesidad de discutir, modificar y mejorar la situación de este modelo. Encontrar un equilibrio entre flexibilidad y protección de los derechos laborales es un desafío constante en el desarrollo de políticas y regulaciones laborales.

2.3.2. Requisitos

Para (Boyer, 2020) Se refiere a una condición necesaria para que algo suceda o para tener acceso. Puede ser una circunstancia o una condición que se tiene que cumplir para que se consiga. En ese sentido, los requisitos para celebrar un contrato administrativo de servicios, corresponde primero al requerimiento dl área usuaria y segundo a la disponibilidad presupuestario

2.3.3. Duración

Según (Boyer, 2020) explica que, en el ámbito del derecho, la duración se refiere a la continuidad o permanencia de personas, instituciones o cosas. La duración es un concepto fundamental en los plazos, y se analiza específicamente en cada institución o relación a la que se refiere, como la minoridad, la prescripción, las acciones y los contratos. En ese sentido, el CAS se celebra a plazo determinado y es renovable

2.3.4. Derechos laborales

Según (Vinuesa, Barcos, & Arreaga, 2021) comenta que los derechos laborales tienen una relación entre el Estado y el bienestar de la sociedad destaca la importancia de una gestión efectiva y comprometida para asegurar un entorno laboral justo y seguro para todos los ciudadanos.

2.3.4.1. Derecho a la estabilidad laboral

Para (Ferro, 2019) en nuestra legislación exigen que las personas estén empleadas por un período de tiempo indefinido, lo que a menudo se considera una estabilidad laboral inicial; es decir, se prefiere el empleo permanente al empleo temporal. De este modo, los contratos temporales o de duración determinada sólo podrán celebrarse excepcionalmente y con motivos válidos. Además, El reconocimiento y la garantía de la estabilidad laboral son fundamentales no solo para el bienestar individual de los trabajadores, sino también para promover relaciones laborales saludables y sostenibles. Una fuerza laboral estable es esencial para el desarrollo de una sociedad equitativa y justa. La estabilidad laboral también contribuye a la construcción de un entorno laboral más productivo, ya que los trabajadores que se sienten seguros en sus empleos suelen estar más

comprometidos, motivados y dispuestos a invertir en su desarrollo profesional. Es importante que las políticas laborales y las normativas reconozcan la importancia de la estabilidad laboral y busquen equilibrar los intereses tanto de los trabajadores como de los empleadores para promover relaciones laborales justas y sostenibles a largo plazo.

2.3.4.2. Beneficios sociales

Según (Torres, Arce, & Ibarguen, 2020) Los beneficios sociales se refieren a los beneficios y beneficios adicionales que los empleadores brindan a sus empleados como parte de la relación laboral. Estos elementos están diseñados para ir más allá del salario base y mejorar la calidad de vida de los empleados y sus familias. Los beneficios pueden incluir aspectos tangibles e intangibles y se brindan como parte integral del paquete general de compensación y reconocimiento de los empleados. Estos beneficios van más allá de la compensación financiera y desempeñan un papel importante en la retención del talento y la creación de un ambiente de trabajo gratificante. Los beneficios más comunes incluyen importantes beneficios básicos como seguro médico, planes de pensiones, tiempo libre remunerado y premios o reconocimientos. Proporcionar estos beneficios no sólo mejora el bienestar de los empleados, sino que también aumenta su lealtad y compromiso.

Para (Nubecont, 2022) las remuneraciones adicionales, también conocidas como beneficios o pagos complementarios, son compensaciones que los trabajadores deben recibir además de su salario mensual. Estas compensaciones están generalmente reguladas por la política nacional de trabajo y las leyes laborales vigentes. Es importante



destacar que la legislación laboral varía según el país y la región, por lo que las remuneraciones adicionales pueden estar sujetas a regulaciones específicas. Además, las políticas internas de la empresa también pueden influir en la forma en que se estructuran y otorgan estas compensaciones. Estos pagos pueden incluir beneficios como horas extraordinarias, bonificaciones, incentivos, entre otros. Están destinados a reconocer y compensar ciertos aspectos del trabajo que van más allá del tiempo estándar de trabajo. La liquidación de beneficios sociales es un proceso que ocurre cuando un trabajador cesa de trabajar en una empresa, ya sea debido a la terminación de su contrato, renuncia voluntaria o cualquier otra circunstancia que ponga fin a su relación laboral. Este proceso implica calcular y pagar los beneficios a los que el trabajador tiene derecho. Es fundamental que el proceso de liquidación se realice de acuerdo con las leyes laborales aplicables y los términos establecidos en el contrato de trabajo. La transparencia y la comunicación clara entre ambas partes son esenciales para asegurar un proceso de liquidación justo y adecuado. La consideración de estos conceptos en la liquidación demuestra un enfoque justo y equitativo para compensar a los trabajadores cuando cesan su relación laboral, proporcionándoles un respaldo financiero y garantizando el cumplimiento de sus derechos. Estos conceptos son parte de un marco legal y regulatorio para proteger los derechos de los trabajadores y crear condiciones justas en el lugar de trabajo. En particular, las decisiones sobre beneficios son un proceso importante para garantizar que los empleados reciban todos los beneficios a los que tienen derecho durante la jubilación.



Del mismo modo, (J, 2021) define a los Beneficios Sociales representan un conjunto de prestaciones establecidas por ley, cuyo propósito principal es garantizar la inclusión social de los trabajadores y contribuir a su bienestar general, así como al de sus familias. Estos beneficios pueden variar según la legislación de cada país y sector, pero su esencia radica en proporcionar un respaldo y apoyo más allá del salario básico.

"Los beneficios sociales constituyen compensaciones proporcionadas por los empleadores a los trabajadores, pero se distinguen al no estar directamente vinculados a la contraprestación por el trabajo realizado. Estos beneficios se conceden como una expresión de reconocimiento al desempeño laboral, al tiempo de servicio o con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los empleados. Representan un componente esencial de las prácticas laborales y desempeñan un papel crucial en la configuración de un entorno laboral justo y equitativo. Aunque su otorgamiento no está directamente ligado a las responsabilidades laborales cotidianas, los beneficios sociales son fundamentales para garantizar la motivación y retención de los empleados. Su carácter obligatorio subraya su importancia en la relación entre empleadores y empleados, ya que no solo contribuyen al bienestar de los trabajadores, sino que también fortalecen la conexión y compromiso en el ámbito laboral."

Ahora, para aclarar, los Beneficios Sociales, como mencionas, son retribuciones que los empleadores proporcionan a los trabajadores, y estos no están directamente vinculados al cumplimiento del trabajo propiamente dicho, sino que son prestaciones adicionales destinadas a mejorar la



calidad de vida de los empleados y sus familias. Estos beneficios pueden incluir, entre otros, seguro de salud, seguro de vida, vacaciones remuneradas, subsidios para alimentación, transporte, educación, y otros aspectos que no son parte directa del salario por el trabajo realizado, pero que contribuyen al bienestar general de los trabajadores.

Como se mencionó, estos beneficios se rigen por el derecho y los tratados internacionales, lo que significa que su provisión y términos están sujetos a reglas específicas para garantizar condiciones laborales justas e igualitarias. El cumplimiento de estas normas es deber del empleador y promueve el trato justo de los empleados.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y RESULTADOS

3.1. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

Enfoque. - El enfoque cualitativo, como menciona Hernández et al (2014) los métodos cualitativos son precisa. Los métodos cualitativos se destacan por su enfoque en la recopilación y análisis detallado de datos con el objetivo de aclarar preguntas de investigación o descubrir nuevos problemas. A diferencia de los métodos cuantitativos, que se centran en la medición numérica y el análisis estadístico, los métodos cualitativos se basan en la comprensión profunda y contextual de fenómenos, experiencias y situaciones. La recopilación de datos en métodos cualitativos a menudo implica técnicas como entrevistas abiertas, observación participante, análisis de contenido, grupos focales y estudios de caso. El análisis cualitativo implica la interpretación y comprensión de patrones, temas y significados emergentes en los datos, más que la aplicación de medidas cuantificables. Los métodos cualitativos se distinguen de los métodos cuantitativos al centrarse en comprender en profundidad la complejidad y el significado de los fenómenos sociales, en lugar de enfocarse en mediciones cuantitativas y estadísticas. Al emplear técnicas



como entrevistas, observación participante y análisis de contenido, los investigadores cualitativos buscan explorar y capturar la riqueza de las experiencias humanas, las percepciones y los contextos sociales. Estos enfoques cualitativos son especialmente valiosos cuando se busca obtener una comprensión más holística y detallada de los temas de estudio, permitiendo una exploración más amplia y flexible de los fenómenos en cuestión. Este método es muy importante en la investigación social cuando se busca una comprensión más completa y contextualizada del fenómeno estudiado. La flexibilidad en el diseño de la investigación y la capacidad para ajustar las preguntas a medida que se avanza son características que distinguen este enfoque y permiten una comprensión más completa de los temas estudiados.

Tipo. - El tipo de investigación que describiste, clasificándolo como básico o puro, se alinea con la definición de estudios que buscan obtener conocimiento fundamental y teórico sobre un tema específico. La referencia a la "naturaleza básica o pura de la investigación" en el contexto del Contrato de Servicios Administrativos (CAS) y los derechos laborales indica que existe un tipo de investigación encaminada a la comprensión fundamental y teórica de los aspectos relevantes del CAS. Derechos laborales más allá de la aplicación práctica directa. La investigación básica o pura se caracteriza por la búsqueda del conocimiento sin tener en cuenta su aplicabilidad inmediata. En el contexto de los contratos de servicios administrativos y los derechos laborales, esto puede significar que la investigación busque comprender los principios subyacentes, la dinámica y las implicaciones conceptuales de estas cuestiones, en lugar de abordar



casos específicos o resolver problemas prácticos inmediatos. Este enfoque puede ser valioso para el desarrollo de teorías y marcos conceptuales que ayuden a fundamentar la comprensión de temas laborales específicos en el ámbito del CAS. Sin embargo, es importante destacar que la investigación básica puede no proporcionar soluciones prácticas directas para desafíos laborales concretos en el contexto del empleo bajo contratos administrativos de servicio. Aquí hay una explicación de las características de la investigación básica o pura según la cita de Arias (2021) y cómo se aplican a este caso específico. La investigación básica o pura sobre el Contrato Administrativo de Servicio (CAS) y los derechos laborales se centra en la exploración teórica y conceptual de estos temas con el objetivo principal de profundizar en el conocimiento. Este tipo de investigación busca contribuir al desarrollo general de la comprensión en el campo del derecho laboral, específicamente en relación con el CAS.

La investigación básica se caracteriza por su enfoque en la generación de teorías, la conceptualización y la construcción de marcos de referencia. A través de esta indagación profunda, los investigadores pueden obtener una comprensión más completa de los principios fundamentales, las relaciones laborales y los aspectos jurídicos asociados con el CAS y los derechos laborales en un contexto específico. Aunque la investigación básica no siempre tiene aplicaciones prácticas inmediatas, sienta las bases para investigaciones más aplicadas y contribuye al avance del conocimiento en el área, beneficiando potencialmente a la formulación de políticas y la toma de decisiones en el futuro. El aporte teórico y jurídico



generado se considera valioso para respaldar y enriquecer futuras investigaciones y aplicaciones prácticas en el ámbito jurídico y laboral.

Nivel. - La investigación es de nivel descriptivo. Para Hernández et al (2014) el objeto de la investigación descriptiva:

La descripción se está proporcionando. La investigación descriptiva tiene como objetivo principal desarrollar y aclarar las características, perfiles o contextos de un fenómeno, situación o evento. Se centra en recopilar información de manera detallada sobre variables o conceptos específicos, pero no busca establecer relaciones causales entre ellos. la investigación descriptiva es esencial para obtener una visión clara y detallada de fenómenos específicos, y su utilidad radica en proporcionar información fundamental que puede ser utilizada en investigaciones más profundas y en la toma de decisiones informada.

De esta manera se deja por sentado que las investigaciones de tipo descriptivas permiten analizar la información recopilada y realizar un análisis que permite aprobar o descartar la hipótesis planteada en el estudio.

3.1.1. Diseño de Investigación

El diseño del estudio será de tipo no experimental. Este tipo de diseños no se encuentra orientado a la aplicación de la hipótesis de estudio, por el contrario, pretende describir las variables y analizarlas (Hernández et al, 2014, p. 154).

3.2. MODALIDAD DE ESTUDIO DE CASOS

Tabla 1 *Matriz de operacionalización de categorías*

CATEGORÍA(S) DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	SUBCATEGORIAS	DEFINICION CONCEPTUAL	UNIDADES DE ANÁLISIS
CATEGORÍA N°01: Contrato Administrativo de Derechos Servicios (CAS)	El (Decreto Legislativo N°1057, 2008) es un régimen especial de contratación laboral utilizado en el sector público. Este tipo de contrato establece una relación laboral entre una entidad pública y una persona natural que presta servicios de manera subordinada a dicha entidad. A diferencia de otros tipos de contratos laborales, el CAS se rige por normas específicas que definen sus características y condiciones particulares. El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) se celebra entre una persona natural y una entidad estatal. A diferencia de los contratos laborales convencionales o de carrera pública, el CAS no se encuentra bajo el régimen de la carrera pública y tiene sus propias normativas específicas. Este régimen brinda una mayor flexibilidad a las entidades públicas para la contratación de personal en casos específicos y no establece las mismas garantías y beneficios que la carrera pública.	Presupuestos del CAS	"Vacaciones trucas" o "fraccionadas". Se refiere a la posibilidad de que un trabajador pueda tomar parte de sus vacaciones antes de cumplir un año de servicio completo. En algunos países o sectores, se establece el derecho a disfrutar de un período proporcional de vacaciones, incluso si no se ha alcanzado el año completo de servicio. La idea detrás de las vacaciones trucas es permitir que los trabajadores tomen descansos durante el año, incluso antes de haber acumulado el tiempo completo que le daría derecho a un período de vacaciones completo.	Guía de entrevista Ficha de análisis de fuente documental
		Duración del CAS	El (Decreto Legislativo N°1057, 2008) establece el marco normativo para el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) en Perú. Según lo que indicas, el CAS en virtud de esta normativa se celebra a plazo determinado y es renovable. En términos generales, el hecho de que el contrato sea "a plazo determinado" significa que tiene una duración específica establecida desde el principio. Además, al ser "renovable", se contempla la posibilidad de extender el contrato después de su vencimiento, siempre que ambas partes estén de acuerdo.	
VARIABLE N°02: Laborales	Según (DE FERRARI, 1968) La cita destaca que el Derecho Laboral no solo abarca las normas que rigen el trabajo subordinado en general, sino que también se extiende a situaciones específicas, como la de los profesionales y los trabajadores que forman parte de comunidades laborales particulares. Esto resalta la amplitud del Derecho Laboral, que abarca tanto a los trabajadores asalariados comunes como a aquellos que desempeñan roles profesionales o están	Estabilidad laboral	Para (Infanzón) la estabilidad laboral se refiere a la permanencia en el empleo, lo que implica que el contrato de trabajo entre el empleado y el empleador se mantenga a lo largo del tiempo. En un entorno laboral estable, el empleado no enfrenta la amenaza constante de perder su trabajo de manera abrupta o sin justificación.	
		Beneficios sociales	Las retribuciones no dinerarias representan un componente esencial en la compensación total que reciben los trabajadores, más allá de su salario monetario. Estas compensaciones toman la forma de beneficios adicionales, servicios o	



	<p>integrados en ciertas comunidades laborales específicas (Lopez, 2008) La definición proporcionada describe nuevamente al Derecho Laboral como una rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica. Esta rama tiene su origen en la necesidad de regular y disciplinar las relaciones laborales, especialmente aquellas relacionadas con la prestación subordinada y retribuida del trabajo.</p>		<p>facilidades que buscan mejorar la calidad de vida de los empleados y contribuir a su bienestar. Desde subsidios de transporte y seguros de salud hasta programas de capacitación y facilidades para el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, estas retribuciones no monetarias buscan no solo maximizar el salario efectivo, sino también brindar un respaldo integral a los trabajadores, aliviándolos de preocupaciones y fortaleciendo su satisfacción laboral.</p>	
--	---	--	---	--

FUENTE: *Elaboración propia*



3.3. MÉTODOS Y TÉCNICA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Como técnica de recolección de datos se empleará la entrevista. Sobre la entrevista Niño (2011) señala que "Utilizar entrevistas como método de recopilación de datos es una opción razonable y eficaz. Esto es particularmente cierto si el objetivo es obtener los puntos de vista y perspectivas de los participantes sobre un área específica, particularmente en el contexto de los Acuerdos de Servicios Administrativos (ASA). y las entrevistas sobre derechos laborales, como método cualitativo, permiten la interacción directa entre investigadores y participantes, lo que permite una comprensión más profunda y contextual de las experiencias, percepciones y conocimientos de las personas. El uso de un enfoque oral de preguntas y respuestas le brinda la flexibilidad de explorar los temas en detalle y realizar ajustes en función de las respuestas del entrevistado. Al utilizar entrevistas, es muy importante diseñar cuidadosamente las preguntas para garantizar que aborden aspectos relevantes del estudio. Además, se debe considerar la importancia de establecer un ambiente de confianza y empatía para fomentar respuestas abiertas y honestas por parte de los participantes. La entrevista puede ser particularmente útil para obtener información cualitativa detallada sobre cómo los individuos perciben y experimentan cuestiones específicas relacionadas con el CAS y los derechos laborales, contribuyendo así a una comprensión más completa y rica de los temas investigados.". Dicho instrumento permitirá recoger las opiniones de los especialistas y contribuirá a alcanzar el objetivo general siendo que dicho objetivo radica en determinar el modo, forma o manera en la que los Contratos Administrativos de Servicio afectan en los derechos

laborales. Dicho objetivo no es alcanzable mediante mecanismos como la encuesta que se limitan a presentar estadísticas y brindan respuestas cerradas, por el contrario, la entrevista permitirá recopilar la opinión de expertos permitiendo alcanzar conclusiones.

3.3.1. Recolección y análisis de la información

El análisis que se realizará una vez obtenido los resultados será de tipo analítico e inductivo-deductivo. Mediante este método se abordará los resultados a fin de poder llegar a las conclusiones. Así mismo, permitirá identificar las carencias en torno a la problemática para finalmente efectuar las recomendaciones necesarias.

3.3.2. Población y muestra

En cuanto a la **población**, se considerará a todos los abogados colegiados en el Ilustre Colegio de Abogados de Puno. Según los datos aproximados, este grupo comprende alrededor de 4,000 abogados colegiados, quienes representan la totalidad de los posibles participantes en el ámbito de estudio.

En cuanto a la **muestra**, para llevar a cabo la investigación de manera más específica y focalizada, se ha seleccionado una muestra de 10 abogados pertenecientes al Ilustre Colegio de Abogados de Puno. Esta selección puede haber sido determinada utilizando criterios como experiencia en el tema de estudio, disponibilidad, y especialización en áreas relevantes, garantizando que aporten información significativa y representativa para los objetivos de la investigación. Aunque es pequeña la muestra, se elige cuidadosamente para reflejar perspectivas diversas y relevantes dentro del Colegio de Abogados de Puno.



3.3.3. Aspectos éticos y regulatorios

Para la ejecución del estudio se contará con estándares éticos guiados por la participación voluntaria, el consentimiento informado y el cumplimiento de los derechos de autor.

La **participación voluntaria** busca conservar una participación libre y consciente a fin de que la información proporcionada por los participantes sea bajo su criterio de consciencia evitando ambigüedades o respuestas poco profundas a fin de cumplir con proporcionar la información.

El **consentimiento informado** busca que la información recopilada pueda estar disponible para la corroboración posterior mediante la aplicación del mismo método de análisis empleado en el estudio. Mediante la autorización correspondiente se puede garantizar el contraste de la información anterior y posterior en caso de que así lo deseen otros investigadores a fin de que puedan realizar estudios comparativos.

El **respeto a la propiedad intelectual** en cuanto la información vertida en la investigación respetará los derechos de autor empleando los formatos de citación y referencia requeridos a fin de hacer referencia a las obras y creaciones de forma debida reconociendo el esfuerzo de los titulares.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE DATOS

Se procedió a detallar los resultados hallados tras aplicar las guías de entrevista, realizando preguntas respecto al:

“OBJETIVO GENERAL: Determinar de qué manera el contrato administrativo de servicios afecta los derechos laborales en el distrito de Juliaca, 2022.”

Por lo que se procedió a realizar las siguientes preguntas para llegar al resultado del objetivo general:

Tabla 2 PREGUNTA N°01: Desde su punto de vista ¿Cree usted que es necesario modificar los regímenes laborales vigentes que afecten los derechos laborales?

ENTREVISTADO	RESPUESTA
1. Abogada: Silvia Carmen, Alvarez Mita	Sí, considero que es necesario modificar los regímenes laborales vigentes para asegurar una mayor protección de los derechos laborales. La evolución de las condiciones de trabajo y las demandas de los trabajadores requieren ajustes que garanticen la equidad y el cumplimiento de los derechos laborales básicos.
2. Abogado: Walter Arias Flores	No, dado que considero a los regímenes laborales que no otorgan ciertos derechos laborales, es de cierta manera, beneficioso tanto para el empleador como para el empleado.
3. Abogado: Irma Maria, Cruz Choque	Necesariamente.
4. Abogado: Darwin Aldair, Paredes Mango	Sí, considero que es necesario modificar los regímenes laborales vigentes para asegurar una mayor protección de los derechos laborales.
5. Abogada: Rudit Rubali, Yucra Yucra	No
6. Abogado: Christian Freddy, Calcina Quispe	Si, resulta necesario en vista que la mayoría de los contratos en la actualidad se realizan bajo el régimen laboral CAS, régimen laboral que no da beneficios a los trabajadores ni seguridad laboral, siendo que estos contratos hoy en día son transitorios.
7. Abogada: Dina Yessenia, Vilca Hallasi	Sí, sería necesario modificar los regímenes laborales que afecten siempre y cuando el normal desarrollo de trabajo de todos los regímenes laborales, ya que el trabajador no podría tener buenas condiciones de trabajo, tanto en su estabilidad laboral así como sus beneficios laborales.
8. Abogado: Bryan Antony, Monje Yucra	Sí, es necesario
9. Abogada: Cintia, Yana Choque	Si, ya que no cuentan con todos los beneficios sociales
10. Abogado: Elmer Adimer, Capajaña Gomez	Si, en beneficio para los trabajadores con respeto a su dignidad personal

FUENTE: *Elaboración propia*



La mayoría de los entrevistados sostiene que es imperativo modificar los regímenes laborales vigentes para fortalecer la protección de los derechos laborales. Coinciden en que las transformaciones que han ocurrido en las condiciones de trabajo y las crecientes demandas de los trabajadores hacen necesarias las reformas que aseguren una mayor equidad en el trato laboral, así como la implementación y garantía de beneficios sociales adecuados y una estabilidad laboral más sólida. Un aspecto recurrente en las respuestas es la crítica al régimen CAS, el cual es visto como insuficiente en términos de seguridad y beneficios para los trabajadores, dada su naturaleza transitoria y la falta de derechos fundamentales que ofrece. Además, se subraya la importancia de asegurar que cualquier modificación respete la dignidad personal y contribuya a una mejor calidad de vida para los empleados. No obstante, existe un sector minoritario que adopta una postura contraria, argumentando que los regímenes laborales actuales, aunque no otorguen todos los derechos, pueden ser beneficiosos tanto para empleadores como para empleados, sugiriendo que no se necesitan cambios significativos. Esta diversidad de opiniones refleja una complejidad inherente al tema, donde la necesidad de revisión y ajuste de las normativas laborales es vista como crucial por la mayoría, aunque persisten visiones que abogan por la preservación del statu quo, basadas en percepciones de beneficios mutuos bajo el marco actual.

Tabla 3 PREGUNTA N°02: Desde su punto de vista ¿El Régimen de Contratación Administrativa de Servicios limita los beneficios sociales de los trabajadores?

ENTREVISTADO	RESPUESTA
1. Abogada: Silvia Carmen, Alvarez Mita	Desde mi perspectiva, el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) limita significativamente los beneficios sociales de los trabajadores en comparación con otros regímenes laborales. Este régimen suele ofrecer menos estabilidad laboral y beneficios, como gratificaciones, vacaciones y compensaciones, que otros regímenes de contratación.
2. Abogado: Walter Arias Flores	Desde mi perspectiva, el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), si bien es cierto limita significativamente los beneficios sociales de los trabajadores en comparación con otros regímenes laborales. Este régimen suele ofrecer una oportunidad de insertar al ámbito laboral, a un estudiante recién egresado, dado que éste no cuenta con la experiencia específica requerida en las múltiples ofertas de trabajo para acceder a una plaza con mayores beneficios.
3. Abogado: Irma Maria, Cruz Choque	No limita
4. Abogado: Darwin Aldair, Paredes Mango	Desde mi perspectiva, el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) limita significativamente los beneficios

	sociales de los trabajadores en comparación con otros regímenes laborales.
5. Abogada: Rudit Rubali, Yucra Yucra	No
6. Abogado: Christian Freddy, Calcina Quispe	Si, no existiendo beneficios para los trabajadores.
7. Abogada: Dina Yessenia, Vilca Hallasi	El régimen CAS, dentro de los beneficios laborales con los otros regímenes es indudablemente menos beneficioso para el trabajador, ya que este no ofrece las condiciones suficientes de trabajo, siendo que los beneficios sociales que ofrece son precarios debido a la condición de vida de cada ciudadano promedio.
8. Abogado: Bryan Antony, Monje Yucra	Si limita los beneficios sociales, causando un estado de discriminación laboral.
9. Abogada: Cintia, Yana Choque	Si, ya que no existe igualdad con los diferentes regímenes de trabajo
10. Abogado: Elmer Adimer, Capajaña Gomez	Si, no siendo igual al caso del régimen laboral 728 y 276

FUENTE: *Elaboración propia*

Al analizar las respuestas de los entrevistados sobre si el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) limita los beneficios sociales de los trabajadores, se observa una clara mayoría que considera que este régimen efectivamente impone restricciones significativas en comparación con otros regímenes laborales. Los entrevistados que comparten esta visión argumentan que el régimen CAS ofrece menor



estabilidad laboral y menos beneficios, como gratificaciones, vacaciones y compensaciones, lo que resulta en una situación menos favorable para los trabajadores en comparación con regímenes más tradicionales como el 728 y el 276. Además, algunos subrayan que esta limitación de beneficios sociales genera una situación de desigualdad y discriminación laboral, afectando la calidad de vida de los empleados bajo este régimen.

No obstante, existen opiniones contrarias que sostienen que el régimen CAS no limita los beneficios sociales, aunque estas constituyen una minoría. Un entrevistado menciona que, a pesar de las limitaciones, el régimen CAS puede ser una oportunidad para los recién egresados que buscan insertarse en el ámbito laboral, aunque esto no es un argumento común entre los entrevistados. Otra respuesta sugiere que los beneficios ofrecidos bajo el régimen CAS son adecuados, aunque no se mencionan ejemplos específicos que respalden esta afirmación.

En resumen, la percepción general es que el régimen CAS limita los beneficios sociales de los trabajadores, y esta visión es compartida por la mayoría de los entrevistados, quienes enfatizan la falta de equidad y la precariedad que este régimen implica en comparación con otros regímenes laborales más consolidados.

Tabla 4 PREGUNTA N°03: *En su experiencia ¿Considera que, la regulación actual sobre el régimen administrativo de servicios resulta adecuado para con los derechos laborales de los trabajadores?*

ENTREVISTADO	RESPUESTA
1. Abogada: Silvia Carmen, Alvarez Mita	En mi experiencia, la regulación actual del régimen administrativo de servicios no es completamente adecuada para proteger los derechos laborales de los trabajadores. A menudo, los trabajadores bajo este régimen enfrentan inseguridad laboral y menos beneficios en comparación con aquellos bajo regímenes más estables.
2. Abogado: Walter, Arias Flores	Legalmente no, sin embargo, cabe destacar, que este régimen laboral, fue creada en el año 2008 para solucionar la problemática generada por la proliferación de los servicios no personales (SNP) en el sector público. Además de que el régimen CAS fue categorizado como un contrato propio de la administración pública y no se concibió inicialmente como un régimen laboral.
3. Abogado: Irma Maria, Cruz Choque	Si resulta adecuado
4. Abogado: Darwin Aldair, Paredes Mango	En mi experiencia, la regulación actual del régimen administrativo de servicios no es completamente adecuada para proteger los derechos laborales de los trabajadores. A menudo, los trabajadores bajo este régimen enfrentan inseguridad laboral y menos beneficios en comparación con aquellos bajo regímenes más estables.



5. Abogada: Rudit Rubali, Yucra Yucra	No estoy segura.
6. Abogado: Christian Freddy, Calcina Quispe	No resulta adecuado, a lo contrario considero que es un abuso por parte del empleador.
7. Abogada: Dina Yessenia, Vilca Hallasi	Sobre la regulación del régimen CAS obviamente, esta no estaría cumpliendo con todos los derechos laborales correspondientes al trabajador, por lo que se estaría atentando con sus derechos, es por ello que los trabajadores de diferentes instituciones públicas hacen manifestaciones para que se reconozcas sus derechos laborales.
8. Abogado: Bryan Antony, Monje Yucra	No es adecuado.
9. Abogada: Cintia, Yana Choque	No, ya que existe mucha desigualdad
10. Abogado: Elmer Adimer, Capajaña Gomez	No resulta adecuado, siendo perjudicial no existiendo en mucho caso igual con los trabajadores del régimen laboral 728.

FUENTE: *Elaboración propia*

Al examinar las respuestas de los entrevistados respecto a la adecuación de la regulación actual sobre el régimen administrativo de servicios para proteger los derechos laborales de los trabajadores, se observa una tendencia predominante que critica la insuficiencia de dicha regulación. La mayoría de los entrevistados considera que la regulación vigente no es adecuada para garantizar la protección de los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen CAS. Entre las razones



mencionadas, se destaca la inseguridad laboral que enfrentan estos trabajadores, así como la falta de beneficios comparables a los que se ofrecen en regímenes más estables y consolidados. Esta percepción negativa se amplía con la idea de que la regulación actual es incluso considerada un abuso por parte de los empleadores, lo que agrava la situación de desigualdad entre los trabajadores de diferentes regímenes.

Algunos entrevistados también mencionan que la regulación CAS fue concebida originalmente no como un régimen laboral per se, sino como una solución temporal para un problema específico en el sector público, lo que podría explicar su inadecuación actual en términos de protección de derechos laborales. Además, se señala que la insatisfacción con este régimen ha llevado a que los trabajadores de diversas instituciones públicas se manifiesten en busca de un reconocimiento más justo de sus derechos.

Por otro lado, hay una minoría que opina que la regulación es adecuada, aunque esta perspectiva es menos común entre los entrevistados. También existe un caso de indecisión, donde un entrevistado no se muestra seguro sobre la idoneidad de la regulación actual.

En resumen, la mayoría de los entrevistados coincide en que la regulación actual del régimen administrativo de servicios no es suficiente para proteger los derechos laborales, resaltando la necesidad de mejoras significativas para abordar las carencias actuales en términos de seguridad y beneficios laborales.

Tabla 5 PREGUNTA N°04: *En su experiencia ¿Considera legalmente que este protegido el trabajo de cualquier trabajador bajo el régimen laboral del contrato administrativo de servicios?*

ENTREVISTADO	RESPUESTA
1. Abogada: Silvia Carmen, Alvarez Mita	Legalmente, aunque existen algunas protecciones para los trabajadores bajo el régimen CAS, estas no son tan amplias ni efectivas como las que se encuentran en otros regímenes laborales. La naturaleza temporal y administrativa de estos contratos a menudo deja a los trabajadores en una posición vulnerable.
2. Abogado Walter Arias Flores	Legalmente no, sin embargo, cabe destacar, que este régimen laboral, fue creada en el año 2008 para solucionar la problemática generada por la proliferación de los servicios no personales (SNP) en el sector público. Además de que el régimen CAS fue categorizado como un contrato propio de la administración pública y no se concibió inicialmente como un régimen laboral.
3. Abogado Irma Maria, Cruz Choque	Si está protegido
4. Abogado Darwin Aldair, Paredes Mango	Legalmente, aunque existen algunas protecciones para los trabajadores bajo el régimen CAS, estas no son tan amplias ni efectivas como las que se encuentran en otros regímenes laborales. La naturaleza temporal y administrativa de estos contratos a menudo

	deja a los trabajadores en una posición vulnerable.
5. Abogada: Rudit Rubali, Yucra Yucra	No
6. Abogado: Christian Freddy, Calcina Quispe	En algunos casos sí, siendo que algunos trabajadores alcanzaron el CAS indeterminado en anteriores años, pero no sucede con todos los trabajadores por CAS.
7. Abogada: Dina Yessenia, Vilca Hallasi	En la actualidad, existe protección para el CAS, pero estas no son tan efectivas, vulnerando así sus derechos laborales, prácticamente están desprotegidos en su trabajo.
8. Abogado: Bryan Antony, Monje Yucra	No esta protegido ya que no existe estabilidad laboral.
9. Abogada: Cintia, Yana Choque	No, ya que no se cuenta con una estabilidad laboral.
10. Abogado: Elmer Adimer, Capajaña Gomez	En su tiempo de vigencia, al ser casi siempre a plazo determinado y a ser renovado

FUENTE: *Elaboración propia*

Al analizar y comparar las respuestas de los entrevistados sobre la protección legal de los trabajadores bajo el régimen laboral del contrato administrativo de servicios (CAS), se observa una clara tendencia en la percepción de las limitaciones de este régimen. La mayoría coincide en que, aunque existen ciertas protecciones legales para los trabajadores CAS, estas son insuficientes y menos efectivas en comparación con otros regímenes laborales. Un punto común destacado es la falta de estabilidad laboral, ya que los contratos CAS suelen ser temporales y sujetos a



renovación, lo que deja a los trabajadores en una posición de vulnerabilidad.

Además, varios entrevistados señalan que la naturaleza administrativa y temporal del régimen CAS es un factor clave que impide una protección laboral robusta.

Existe un reconocimiento general de que, si bien el régimen CAS fue creado para solucionar problemas específicos en la administración pública, no fue concebido como un régimen que ofreciera la misma protección que otros tipos de contratos laborales. Solo una minoría de las respuestas indica que el trabajo bajo el régimen CAS está efectivamente protegido, pero incluso en estos casos, la protección mencionada es limitada y no abarca a todos los trabajadores de manera equitativa.

En resumen, las respuestas muestran una visión compartida de que el régimen CAS, aunque tiene ciertas salvaguardias, no proporciona una protección laboral integral, lo que genera una sensación de desprotección y vulnerabilidad entre los trabajadores sujetos a este régimen.

RESPECTO AL OBJETIVO ESPECÍFICO:

“Establecer de qué manera el contrato administrativo de servicios afecta el derecho a la estabilidad laboral en el distrito de Juliaca”

Tenemos las siguientes preguntas y respuestas recopiladas en las entrevistas realizadas:

Tabla 6 PREGUNTA N°05: *En su opinión ¿Cree usted, que el régimen de contratación CAS, constituye una modalidad mejor de contratación en el sector público?*

ENTREVISTADO	RESPUESTA
1. Abogada: Silvia Carmen, Alvarez Mita	No, no creo que el régimen de contratación CAS sea la mejor modalidad de contratación en el sector público. Aunque puede ser útil para cubrir necesidades temporales, no ofrece la misma estabilidad y beneficios que otros regímenes, lo que puede afectar negativamente la moral y el rendimiento de los empleados.
2. Abogado: Walter Arias Flores	No, no creo que el régimen de contratación CAS sea la mejor modalidad de contratación en el sector público. Pero sigue suponiendo una alternativa importante que otorga el sector público al empleado, ya que las convocatorias CAS no suelen requerir mayores requisitos al momento de postularse.
3. Abogado: Irma Maria, Cruz Choque	En una modalidad de contrato que perjudica al trabajador en la medida que no adecuado para la estabilidad del trabajador
4. Abogado: Darwin Aldair, Paredes Mango	No, no creo que el régimen de contratación CAS sea la mejor modalidad de contratación en el sector público. Aunque puede ser útil para cubrir necesidades temporales, no ofrece la misma estabilidad y beneficios que otros regímenes, lo que puede afectar negativamente la moral y el rendimiento de los empleados.
5. Abogada: Rudit Rubali, Yucra Yucra	Si
6. Abogado: Christian Freddy, Calcina Quispe	No constituye una modalidad mejor, tanto por el tiempo de contrato que establecen las entidades y asimismo por las remuneraciones que son bajas.
7. Abogada: Dina Yessenia, Vilca Hallasi	No, si bien es cierto el sector publico son los que mas contratan por esta modalidad, ofreciendo así mayores puestos de trabajo, sin embargo, no significa que ofrezca derechos laborales digno del trabajador, así como lo ofrecen los otros regímenes laborales.
8. Abogado: Bryan Antony, Monje Yucra	No, es uno de los peores regímenes laborales.



9. Abogada: Cintia, Yana Choque	No
10. Abogado: Elmer Adimer, Capajaña Gomez	No, al ser en muchos casos a plazo determinado, solo siendo mejor con una de locación de servicios

FUENTE: Elaboración propia

En relación con el objetivo específico de establecer cómo el contrato administrativo de servicios (CAS) afecta el derecho a la estabilidad laboral en el distrito de Juliaca, la pregunta sobre si este régimen constituye una mejor modalidad de contratación en el sector público revela una tendencia clara entre los entrevistados. La mayoría de los participantes expresan una opinión negativa respecto al régimen CAS, indicando que no es la mejor opción de contratación en el sector público.

Los entrevistados coinciden en varios aspectos críticos: en primer lugar, el régimen CAS no proporciona la misma estabilidad laboral que otros regímenes, lo que afecta negativamente tanto la moral como el rendimiento de los empleados. También se menciona que, aunque es útil para cubrir necesidades temporales y facilitar el acceso al empleo público debido a los menores requisitos de postulación, sus beneficios y protecciones son significativamente inferiores en comparación con otros tipos de contratos laborales.

Algunos entrevistados señalan que el CAS ofrece una alternativa de empleo en el sector público, pero subrayan que este régimen es inadecuado para garantizar una estabilidad laboral digna. Por otro lado, se destaca que las bajas remuneraciones y los contratos a plazo determinado son factores que limitan aún más la calidad de este régimen.

Solo un entrevistado expresó una opinión favorable, señalando que el régimen CAS podría ser considerado una mejor modalidad de contratación, aunque esta es una opinión minoritaria. En resumen, las respuestas indican que el régimen CAS es percibido como una opción deficiente que no garantiza los derechos laborales ni la estabilidad que los trabajadores buscan en el sector público.

Tabla 7 PREGUNTA N°06: Desde su punto de vista ¿Usted tiene conocimiento sobre si los contratos CAS pueden ser renovados o prorrogados?

ENTREVISTADO	RESPUESTA
1. Abogada: Silvia Carmen, Alvarez Mita	Sí, los contratos CAS pueden ser renovados o prorrogados, pero esto depende de las necesidades de la institución y de la disponibilidad presupuestaria. Sin embargo, esta renovación no garantiza estabilidad laboral a largo plazo.
2. Abogado: Walter Arias Flores	Sí, los contratos CAS pueden ser renovados o prorrogados, pero esto depende de las necesidades de la institución y de la disponibilidad presupuestaria.
3. Abogado: Irma Maria, Cruz Choque	Si tengo conocimiento, que esta modalidad de contrato es renovable hasta un año en mejor de los casos.
4. Abogado: Darwin Aldair, Paredes Mango	Sí, los contratos CAS pueden ser renovados o prorrogados, pero esto depende de las necesidades de la institución y de la disponibilidad presupuestaria. Sin embargo, esta renovación no garantiza estabilidad laboral a largo plazo.
5. Abogada: Rudit Rubali, Yucra Yucra	Sí



6. Abogado: Christian Freddy, Calcina Quispe	Si, siempre exista presupuesto y necesidad de servicio.
7. Abogada: Dina Yessenia, Vilca Hallasi	Sí, los contratados bajo este regimen, tiene la posibilidad de ser renovados o prorrogar su contrato, pero dependiendo siempre de la necesidad de la entidad y sobre todo del presupuesto de dicha entidad, por estas razones los CAS no gozan de estabilidad laboral.
8. Abogado: Bryan Antony, Monje Yucra	No tengo conocimiento.
9. Abogada: Cintia, Yana Choque	Si, esto de acuerdo a la necesidad de servicio de cada entidad.
10. Abogado: Elmer Adimer, Capajaña Gomez	Son renovados por un tiempo

FUENTE: *Elaboración propia*

Al analizar las respuestas a la pregunta sobre la posibilidad de renovación o prórroga de los contratos CAS, se observa una tendencia general entre los entrevistados que proporciona una visión detallada del funcionamiento de este régimen en relación con la estabilidad laboral.

La mayoría de los entrevistados confirma que los contratos CAS pueden ser renovados o prorrogados, pero todos coinciden en que esta posibilidad está condicionada por factores específicos. En primer lugar, la renovación o prórroga de estos contratos depende en gran medida de las necesidades de la institución y de la disponibilidad presupuestaria. Esto implica que, aunque un contrato CAS pueda ser renovado, esta decisión no está garantizada y está sujeta a las condiciones cambiantes de la entidad que lo emite.



Además, los entrevistados subrayan que, a pesar de la posibilidad de renovación, los contratos CAS no proporcionan estabilidad laboral a largo plazo.

Esta característica es una preocupación recurrente en las respuestas, ya que la naturaleza temporal y la dependencia de factores externos como el presupuesto y las necesidades institucionales crean una situación de incertidumbre para los trabajadores. La falta de una garantía de continuidad en el empleo es vista como una limitación significativa que afecta la seguridad y el bienestar de los trabajadores bajo este régimen.

Algunos entrevistados detallan que la renovación puede extenderse hasta por un año en el mejor de los casos, lo que refuerza la idea de que la estabilidad ofrecida por el régimen CAS es limitada y provisional. Esta extensión temporal, aunque ofrece una continuidad de empleo en el corto plazo, no resuelve el problema de la inestabilidad inherente al régimen.

Una minoría de las respuestas se limita a confirmar la posibilidad de renovación sin proporcionar detalles adicionales sobre las condiciones que la afectan. Sin embargo, incluso estas respuestas confirman la percepción general de que, a pesar de la posibilidad de prórroga, el régimen CAS no asegura una estabilidad laboral efectiva.

Tabla 8 PREGUNTA N°07: *En su opinión ¿El régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen de carrera administrativa (D.L.276)?*

ENTREVISTADO	RESPUESTA
1. Abogada: Silvia Carmen, Alvarez Mita	No, el régimen de contratación CAS no ofrece mayores beneficios sociales que el régimen de carrera administrativa (D. L. 276). Los empleados bajo el D. L. 276 suelen tener acceso a una mayor estabilidad laboral, mejores beneficios sociales y condiciones laborales más favorables
2. Abogado: Walter Arias Flores	Sí, es obligatorio afiliarse a un régimen de pensiones para el personal contratado bajo el régimen CAS. Los trabajadores deben elegir entre el Sistema Privado de Pensiones (SPP) o el Sistema Nacional de Pensiones (SNP).
3. Abogado Irma Maria, Cruz Choque	No
4. Abogado: Darwin Aldair, Paredes Mango	No, el régimen de contratación CAS no ofrece mayores beneficios sociales que el régimen de carrera administrativa (D. L. 276). Los empleados bajo el D. L. 276 suelen tener acceso a una mayor estabilidad laboral, mejores beneficios sociales y condiciones laborales más favorables.
5. Abogada: Rudit Rubali, Yucra Yucra	Si
6. Abogado: Christian Freddy, Calcina Quispe	No tiene mayores beneficios sociales, todo lo contrario.
7. Abogada: Dina Yessenia, Hallasi Vilca	Obviamente el CAS no tiene mayores beneficios sociales que el régimen de la carrera administrativa 276, el trabajador que esta bajo esta modalidad adquiere estabilidad total en el puesto al que fue asignado, por lo que se denota una condición laboral mas favorable.

8. Abogado: Bryan Antony, Yucra	Bryan Monje	No tiene mayores beneficios. Los regímenes 276 y 728 regulan mayores beneficios.
9. Abogada: Yana Choque	Cintia,	No, cada régimen es diferente de acuerdo a la modalidad de contrato
10. Abogado: Elmer Adimer, Gomez	Capajaña	Siendo mejor en remuneraciones y no en la estabilidad laboral

FUENTE: Elaboración propia

En las respuestas a la pregunta sobre si el régimen de contratación CAS ofrece mayores beneficios sociales que el régimen de carrera administrativa (D. L. 276), se observa una clara tendencia en las opiniones de los entrevistados. La mayoría de las respuestas coinciden en que el régimen CAS no proporciona mayores beneficios sociales en comparación con el régimen de carrera administrativa.

Los entrevistados que consideran que el régimen CAS no ofrece mayores beneficios sociales destacan que el régimen de carrera administrativa (D. L. 276) generalmente proporciona una mayor estabilidad laboral, así como mejores condiciones y beneficios sociales. Este régimen es visto como superior en términos de seguridad laboral y beneficios que abordan aspectos como gratificaciones, vacaciones, y otros derechos laborales fundamentales.

En contraste, algunas respuestas sugieren que el régimen CAS tiene ciertas ventajas, como la obligación de afiliarse a un régimen de pensiones (ya sea el Sistema Privado de Pensiones o el Sistema Nacional de Pensiones), pero esta característica no compensa las limitaciones en estabilidad laboral y otros beneficios sociales en comparación con el régimen de carrera administrativa. La falta de estabilidad y la menor



cantidad de beneficios son recurrentemente mencionadas como desventajas significativas del régimen CAS.

En resumen, la mayoría de los entrevistados coinciden en que el régimen de contratación CAS no proporciona los mismos niveles de beneficios sociales que el régimen de carrera administrativa. Aunque el régimen CAS puede tener algunas ventajas específicas, como la afiliación obligatoria a un régimen de pensiones, en términos generales, no ofrece los beneficios y la estabilidad laboral que caracteriza al régimen de carrera administrativa (D. L. 276). Esta percepción subraya la idea de que, a pesar de ciertas características del régimen CAS, este sigue siendo menos favorable en comparación con otros regímenes laborales más consolidados y estables.

Respecto al Objetivo específico 2: Establecer de qué manera el contrato administrativo de servicios afecta los beneficios sociales en el distrito de Juliaca, 2022.

Tabla 9 PREGUNTA N°08: *En su opinión ¿Sabe usted, si el afiliarse a un régimen de pensiones para el personal contratado bajo el régimen CAS, es obligatorio?*

ENTREVISTADO	RESPUESTA
1. Abogada: Silvia Carmen, Alvarez Mita	Sí, es obligatorio afiliarse a un régimen de pensiones para el personal contratado bajo el régimen CAS. Los trabajadores deben elegir entre el Sistema Privado de Pensiones (SPP) o el Sistema Nacional de Pensiones (SNP).
2. Abogado: Walter Arias Flores	En mi experiencia, el Estado no siempre cumple de manera efectiva su rol de garante de los derechos laborales para los trabajadores del régimen CAS. Sin embargo, cabe recalcar que el régimen en mención no fue creado por el Estado para tal fin.
3. Abogado: Irma Maria, Cruz Choque	No es obligatorio es facultativo .
4. Abogado: Darwin Aldair, Paredes Mango	Sí, es obligatorio afiliarse a un régimen de pensiones para el personal contratado bajo el régimen CAS. Los trabajadores deben elegir entre el Sistema Privado de Pensiones (SPP) o el Sistema Nacional de Pensiones (SNP).
5. Abogada: Rudit Rubali, Yucra Yucra	Sí
6. Abogado: Christian Freddy, Calcina Quispe	Si es obligatorio.
7. Abogada: Dina Yessenia, Vilca Hallasi	En cualquiera de los regímenes laborales, ya sea 728, 276 y CAS, es obligatorio afiliarse a un régimen de pensiones, ya depende del trabajador si se afilia al Sistema Privado de Pensiones (SPP) o el Sistema Nacional de Pensiones (SNP).
8. Abogado: Bryan Antony, Monje Yucra	No tengo conocimiento
9. Abogada: Cintia, Yana Choque	De acuerdo a ley si



10. Abogado: Elmer Adimer, Capajaña Gomez	Es obligatorio
--	----------------

FUENTE: *Elaboración propia*

En la pregunta sobre la obligatoriedad de afiliarse a un régimen de pensiones para el personal contratado bajo el régimen CAS, la mayoría de las respuestas indican que la afiliación es obligatoria. Los entrevistados que están informados sobre este aspecto coinciden en que, según la normativa vigente, los trabajadores bajo el régimen CAS deben afiliarse a un régimen de pensiones, eligiendo entre el Sistema Privado de Pensiones (SPP) o el Sistema Nacional de Pensiones (SNP).

Esta obligación de afiliación es vista como una medida para asegurar una forma de protección social para los trabajadores, a pesar de las limitaciones que el régimen CAS presenta en términos de beneficios sociales en comparación con otros regímenes laborales. Sin embargo, algunos entrevistados mencionan que la implementación de esta normativa puede variar y que el cumplimiento efectivo del rol de garante por parte del Estado puede no ser siempre consistente.

En contraste, hay opiniones que sugieren que la afiliación al régimen de pensiones es facultativa y no obligatoria, aunque estas respuestas son minoritarias. Además, algunos entrevistados expresan incertidumbre sobre el tema, indicando que no tienen conocimiento suficiente para confirmar la obligatoriedad de la afiliación.

En general, se observa un consenso mayoritario en que la afiliación al régimen de pensiones para el personal bajo el régimen CAS es obligatoria, destacando que esta obligación busca proporcionar una forma de

seguridad social para los trabajadores, aunque el régimen CAS en su conjunto puede no ofrecer la misma amplitud de beneficios que otros regímenes laborales.

Tabla 10 PREGUNTA N°09: *En su experiencia ¿Sabe usted, si el Estado cumple su rol de garante de los derechos laborales en el caso de los trabajadores del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios?*

ENTREVISTADO	RESPUESTA
1. Abogada: Silvia Carmen, Alvarez Mita	En mi experiencia, el Estado no siempre cumple de manera efectiva su rol de garante de los derechos laborales para los trabajadores del régimen CAS. Existen casos de incumplimientos y deficiencias en la protección de estos trabajadores, especialmente en términos de estabilidad laboral y beneficios sociales.
2. Abogado: Walter Arias Flores	En mi experiencia, el Estado no siempre cumple de manera efectiva su rol de garante de los derechos laborales para los trabajadores del régimen CAS. Sin embargo, cabe recalcar que el régimen en mención no fue creado por el Estado para tal fin.
3. Abogado: Irma Maria, Cruz Choque	Normativamente sí, pero en la práctica no se cumple
4. Abogado: Darwin Aldair, Paredes Mango	En mi experiencia, el Estado no siempre cumple de manera efectiva su rol de garante de los derechos laborales para los trabajadores del régimen CAS. Existen casos de incumplimientos y deficiencias en la protección de estos trabajadores, especialmente en términos de estabilidad laboral y beneficios sociales.
5. Abogada: Rudit Rubali, Yucra Yucra	No
6. Abogado: Christian Freddy, Calcina Quispe	El estado a través del Tribunal de Servicio Civil garantiza los derechos laborales de los trabajadores, asimismo a través de lo establecido en la constitución y las leyes.
7. Abogada: Dina Yessenia, Vilca Hallasi	Lamentablemente, no existe un control respecto de los derechos laborales, por lo que se vulneran los derechos del trabajador CAS,

	reflejando así la pésima labor del estado como garante.
8. Abogado: Bryan Antony, Monje Yucra	No cumple el rol de garante. Ya que el régimen laboral CAS se desnaturalizo.
9. Abogada: Cintia, Yana Choque	No exactamente, ya que se cuenta con un contrato de trabajo limitado
10. Abogado: Elmer Adimer, Capajaña Gomez	No cumple, ello en comparación con los trabajadores del régimen 728 y 276

FUENTE: *Elaboración propia*

Las respuestas a la pregunta sobre si el Estado cumple su rol de garante de los derechos laborales para los trabajadores del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) reflejan una visión crítica y consistente en su mayoría. La percepción general es que, aunque normativamente el Estado debería garantizar los derechos laborales de estos trabajadores, en la práctica existen deficiencias significativas.

Muchos entrevistados coinciden en que el Estado no siempre cumple de manera efectiva su rol de garante para los trabajadores bajo el régimen CAS. Se menciona que, a pesar de que el régimen CAS puede estar diseñado para ofrecer ciertos derechos y protecciones, en la práctica hay incumplimientos y deficiencias notables, especialmente en términos de estabilidad laboral y beneficios sociales.

Estos incumplimientos se reflejan en la falta de control y en la vulneración de los derechos de los trabajadores, lo que lleva a una percepción generalizada de que el Estado no está cumpliendo adecuadamente con sus responsabilidades.

Algunos entrevistados destacan que, aunque normativamente el Estado debería proteger estos derechos, la realidad es que la implementación y el



control son deficientes. Otros observan que el régimen CAS se ha desnaturalizado en la práctica, lo que contribuye a la percepción de que el Estado no está cumpliendo su rol de manera efectiva.

En contraste, hay respuestas que indican que el Estado, a través de instituciones como el Tribunal de Servicio Civil y otras leyes, sí cumple con el rol de garantizar los derechos laborales. Sin embargo, estas respuestas parecen ser menos frecuentes y se presentan en un contexto que podría estar más orientado hacia la teoría normativa que a la experiencia práctica.

En resumen, la mayoría de las respuestas sugieren una percepción negativa sobre la efectividad del Estado en garantizar los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen CAS, destacando las brechas entre la normativa y la práctica real.

Tabla 11 PREGUNTA N°10: *En su experiencia ¿Cree usted que un servidor CAS tiene mayores beneficios económicos que un trabajador de naturaleza permanente?*

ENTREVISTADO	RESPUESTA
1. Abogada: Silvia Carmen, Alvarez Mita	No, un servidor CAS generalmente no tiene mayores beneficios económicos que un trabajador de naturaleza permanente. Los trabajadores permanentes suelen disfrutar de una mayor estabilidad laboral, mejores beneficios sociales y económicos, y condiciones laborales más favorables en comparación con los trabajadores CAS.
2. Abogado: Walter Arias Flores	No, un servidor CAS generalmente no tiene mayores beneficios económicos que un trabajador de naturaleza permanente. Los trabajadores permanentes suelen disfrutar de una mayor estabilidad laboral, mejores beneficios sociales y económicos, y condiciones laborales más favorables en comparación con los trabajadores CAS.
3. Abogado: Irma Maria, Cruz Choque	No
4. Abogado: Darwin Aldair, Paredes Mango	No, un servidor CAS generalmente no tiene mayores beneficios económicos que un trabajador de naturaleza permanente. Los trabajadores permanentes suelen disfrutar de una mayor estabilidad laboral, mejores beneficios sociales y económicos, y condiciones laborales más favorables en comparación con los trabajadores CAS.
5. Abogada: Rudit Rubali, Yucra Yucra	No
6. Abogado: Christian Freddy, Calcina Quispe	No tiene los mismos beneficios, por motivos de la remuneración, el plazo del contrato que es transitorio y siendo que no existen beneficios como con los contratos por D.L. 276 o D.L. 728.



<p>7. Abogada: Dina Yessenia, Vilca Hallasi</p>	<p>Definitivamente el trabajador CAS, no tiene "mayores" beneficios, es desproporcional tanto en la estabilidad laboral como económica, a diferencia de los otros regímenes laborales que están vigentes.</p>
<p>8. Abogado: Bryan Antony, Monje Yucra</p>	<p>No tiene mayores beneficios</p>
<p>9. Abogada: Cintia, Yana Choque</p>	<p>No tienen mayores beneficios que los diferentes regímenes laborales</p>
<p>10. Abogado: Elmer Adimer, Capajaña Gomez</p>	<p>No, existe diferencias con los regímenes 728 y 276</p>

FUENTE: *Elaboración propia*

Las respuestas a la pregunta sobre si un servidor contratado bajo el régimen CAS tiene mayores beneficios económicos que un trabajador de naturaleza permanente muestran una opinión unánime y consistente en cuanto a la falta de ventajas económicas para los trabajadores CAS en comparación con sus colegas permanentes.

En general, la mayoría de los entrevistados coinciden en que los servidores CAS no cuentan con mayores beneficios económicos en comparación con los trabajadores de naturaleza permanente. Los trabajadores permanentes, que están contratados bajo regímenes como el Decreto Legislativo 276 o 728, suelen disfrutar de una mayor estabilidad laboral, mejores beneficios sociales y económicos, y condiciones laborales más favorables. Estos beneficios incluyen una mayor seguridad en el empleo y un paquete de beneficios más completo, que a menudo no está disponible para los trabajadores bajo el régimen CAS.

La percepción común entre los entrevistados es que los beneficios económicos de los trabajadores CAS son inferiores debido a la naturaleza

temporal y transitoria de sus contratos. Los contratos CAS, a menudo renovables por períodos limitados, no ofrecen la misma estabilidad ni los beneficios de largo plazo que los contratos permanentes. Además, los trabajadores CAS a menudo enfrentan una falta de beneficios adicionales, como seguros, bonificaciones, y otros elementos que sí están presentes en los regímenes laborales permanentes.

En resumen, la respuesta consensuada entre los entrevistados es que los servidores CAS generalmente no tienen mayores beneficios económicos en comparación con los trabajadores permanentes, destacando las desventajas en términos de estabilidad y beneficios asociados con los contratos permanente.

4.2. DISEMINACIÓN DE LOS HALLAZGOS

Respecto al **Objetivo general**: El contrato administrativo de servicios (CAS) afecta negativamente los derechos laborales de varias maneras significativas. El análisis de las respuestas de los entrevistados revela varios aspectos clave que ilustran el impacto de este régimen en los derechos de los trabajadores:

Los trabajadores contratados bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) en el distrito de Juliaca enfrentan una serie de desafíos que afectan significativamente su calidad de vida y seguridad laboral. En primer lugar, se observa una limitación de los beneficios sociales en comparación con otros regímenes laborales, como los establecidos por el Decreto Legislativo 276 o 728. Los empleados bajo el régimen CAS reciben beneficios reducidos, careciendo de



gratificaciones, vacaciones adecuadas y compensaciones, lo que resulta en una situación económica y social menos favorable. Esta reducción en los beneficios contribuye a una mayor precariedad en el empleo y a una calidad de vida inferior.

Además, el régimen CAS se caracteriza por una inestabilidad laboral inherente debido a la temporalidad de los contratos y la posibilidad de renovación o prórroga. Esta característica genera una considerable inseguridad entre los trabajadores, quienes enfrentan una falta de garantías de empleo a largo plazo. La inestabilidad laboral afecta negativamente la moral y el desempeño, limitando las oportunidades de desarrollo profesional y perpetuando una sensación de inseguridad constante.

La insuficiencia de protección legal es otro aspecto crítico del régimen CAS. Aunque existen ciertas protecciones legales, estas son percibidas como limitadas y menos efectivas en comparación con las garantías ofrecidas en otros regímenes laborales. Esta deficiencia en la protección legal deja a los trabajadores CAS en una posición vulnerable, donde sus derechos fundamentales y la seguridad laboral no están adecuadamente garantizados.

Finalmente, el régimen CAS contribuye a una desigualdad y discriminación laboral, generando una brecha significativa entre los trabajadores CAS y aquellos empleados bajo regímenes más consolidados. Esta disparidad acentúa las diferencias en términos de condiciones laborales y beneficios, perpetuando una inequidad que afecta la justicia y la equidad en el entorno laboral.



En cuanto al **Objetivo específico 01**: En el análisis de las respuestas de los entrevistado se demuestra que el contrato administrativo de servicios (CAS) afecta significativamente el derecho a la estabilidad laboral en el distrito de Juliaca de las siguientes maneras:

El régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) en el distrito de Juliaca presenta varios desafíos significativos para los trabajadores, los cuales están profundamente relacionados con la naturaleza temporal de los contratos. Estos contratos, que son a plazo fijo, están sujetos a la disponibilidad presupuestaria y a las necesidades institucionales, lo que crea una incertidumbre constante para los empleados. La falta de garantía en la renovación o prórroga de los contratos contribuye a una vulnerabilidad respecto a la continuidad del empleo, limitando la estabilidad laboral de los trabajadores CAS.

En comparación con otros regímenes, como el de carrera administrativa (D.L. 276) o el régimen 728, el régimen CAS se distingue por su menor estabilidad. Estos regímenes consolidados proporcionan una mayor seguridad en el empleo y beneficios laborales más robustos, mientras que el régimen CAS ofrece condiciones laborales más precarias y menos seguras. Esta falta de estabilidad se traduce en una menor protección para los trabajadores, generando una sensación de inseguridad y desprotección.

Aunque los contratos CAS pueden ser renovados o prorrogados, esta posibilidad está condicionada por factores externos como las necesidades institucionales y el presupuesto disponible. La renovación de contratos no es automática y puede estar sujeta a cambios imprevistos, lo que refuerza



la inestabilidad laboral inherente al régimen. La extensión de los contratos, aunque puede ser de hasta un año, no elimina el problema subyacente de la temporalidad y la inseguridad en el empleo.

Adicionalmente, el régimen CAS ofrece beneficios sociales insuficientes en comparación con el régimen de carrera administrativa. Aunque la afiliación a un régimen de pensiones es obligatoria para los trabajadores CAS, este aspecto no compensa la falta de otros beneficios esenciales, como gratificaciones y vacaciones. La carencia de estos beneficios fundamentales aumenta la percepción de vulnerabilidad entre los trabajadores CAS y subraya la necesidad de mejoras en los beneficios sociales ofrecidos bajo este régimen.

Por otro lado, con el **objetivo específico 02**: El contrato administrativo de servicios (CAS) afecta negativamente los beneficios sociales en el distrito de Juliaca de las siguientes maneras:

El régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) en el distrito de Juliaca presenta una serie de desventajas significativas en cuanto a los beneficios sociales y la protección laboral en comparación con otros regímenes como el Decreto Legislativo 276 (D.L. 276) o el Decreto Legislativo 728 (D.L. 728). Los trabajadores bajo el régimen CAS experimentan una **reducción notable de beneficios sociales**, que incluye una menor cantidad de gratificaciones, vacaciones y compensaciones económicas. Esta limitación en los beneficios refleja la **naturaleza provisional y transitoria** del régimen CAS, que no ofrece el mismo nivel de estabilidad ni el paquete integral de beneficios que los contratos permanentes.



Aunque los trabajadores CAS están obligados a **afiliarse a un régimen de pensiones**, ya sea el Sistema Privado de Pensiones o el Sistema Nacional de Pensiones, esta medida no compensa completamente las deficiencias en otros beneficios sociales. La afiliación a un régimen de pensiones proporciona una forma básica de seguridad social, pero no abarca otros aspectos importantes como gratificaciones y seguros que son más comunes en otros regímenes laborales. Además, la **implementación inconsistente de esta normativa** limita la efectividad de la protección social para los trabajadores CAS, afectando su bienestar general.

La protección estatal para los trabajadores CAS también presenta **deficiencias significativas**. A pesar de que la normativa establece ciertos derechos y beneficios, la **implementación práctica** a menudo muestra incumplimientos y falta de control, lo que impacta negativamente en la protección social y el bienestar de los empleados. Esto refleja una brecha entre lo que la ley promete y lo que se cumple efectivamente.

Finalmente, los beneficios económicos para los trabajadores CAS son generalmente **inferiores** a los ofrecidos a los trabajadores permanentes. La **temporalidad** y la naturaleza renovable de los contratos CAS resultan en una menor **estabilidad laboral** y en la falta de beneficios adicionales, como seguros y bonificaciones, que son comunes en otros regímenes laborales. Esta situación crea una **desventaja económica significativa** para los trabajadores CAS en comparación con sus colegas permanentes, subrayando la necesidad de reformas para mejorar las condiciones laborales y la equidad en el sector público.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determinó de que el contrato administrativo de servicios afecta negativamente los derechos laborales en el distrito de Juliaca al ofrecer menos beneficios sociales, proporcionar una estabilidad laboral inadecuada y presentar una protección legal insuficiente. Estas deficiencias contribuyen a una situación de precariedad para los trabajadores bajo este régimen, subrayando la necesidad de reformas para mejorar las condiciones laborales y asegurar una mayor equidad y protección para todos los empleados.

SEGUNDA: Se estableció que el contrato administrativo de servicios (CAS) afecta negativamente el derecho a la estabilidad laboral en el distrito de Juliaca, 2022, al proporcionar un entorno laboral inestable y precario. La temporalidad de los contratos, la incertidumbre en su renovación, y la menor cantidad de beneficios sociales en comparación con otros regímenes laborales consolidan una situación en la que los trabajadores CAS experimentan una menor seguridad en el empleo y una protección insuficiente en términos de derechos laborales. Esto resalta la necesidad de evaluar y potencialmente reformar el régimen CAS para mejorar la estabilidad y las condiciones laborales de los empleados en el sector público.

TERCERA: Se estableció el contrato administrativo de servicios (CAS) afecta negativamente los beneficios sociales en el distrito de Juliaca al proporcionar un paquete de beneficios menos completo en comparación con los regímenes laborales permanentes. La obligatoriedad de afiliación a un régimen de pensiones, aunque



positiva, no equilibra las carencias en otros beneficios sociales. Además, la deficiente protección estatal y la falta de estabilidad económica para los trabajadores CAS contribuyen a una situación de vulnerabilidad y desprotección en el ámbito laboral.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda llevar a cabo una revisión exhaustiva del régimen de Contrato Administrativo de Servicios, con el objetivo de introducir reformas que amplíen los beneficios sociales ofrecidos a los trabajadores bajo este régimen. Esto debería incluir la incorporación de prestaciones similares a las que se otorgan en los regímenes permanentes, como gratificaciones, vacaciones y compensaciones. Además, es crucial garantizar una estabilidad laboral adecuada, estableciendo mecanismos para la renovación y la seguridad en el empleo, que ayuden a reducir la precariedad y a asegurar una mayor equidad para todos los empleados.

SEGUNDA: Es fundamental que las entidades públicas respeten el principio de primacía de la realidad, asegurándose de que las funciones desempeñadas por los trabajadores bajo contratos CAS sean coherentes con lo estipulado en dichos acuerdos. Para ello, se deben implementar mecanismos de supervisión efectivos liderados por instituciones como SUNAFIL, mediante inspecciones periódicas y auditorías laborales que permitan detectar y corregir prácticas abusivas, como la asignación de tareas permanentes en contratos diseñados para labores temporales. Estas medidas no solo garantizarán el cumplimiento de la normativa, sino también el respeto por los derechos laborales de los trabajadores.

TERCERA: Es imperativo modificar la normativa CAS para garantizar que los trabajadores bajo este régimen accedan a beneficios mínimos, como CTS, gratificaciones y licencias laborales, promoviendo así



condiciones laborales más equitativas. Además, se deben crear incentivos para que las entidades públicas fomenten la transición de los contratos CAS hacia regímenes laborales estables, como el DL 276 o DL 728, mediante plazos máximos de permanencia en el régimen CAS y programas de migración asistida que ofrezcan estabilidad y seguridad a los trabajadores.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almanza, J. (2021). Constitucionalización de los derechos laborales a través del desarrollo jurisprudencial en el caso de la estabilidad laboral y ocupacional reforzada. *Revista Estudios Socio-Jurídicos*, 23(1). Obtenido de <https://revistas.urosario.edu.co/xml/733/73365628007/html/index.html>
- Arévalo Córdova, M. (2020). *Restricción de beneficios sociales en el Decreto Legislativo N°1057- CAS a servidores públicos de la Corte Superior de Justicia, Piura-2020. Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo.* Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62364/Ar%c3%a9valo_CMP-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Ariza Romero , A. (2019). *Principales Formas de Vulneración de los Derechos Laborales en Colombia.* Bogotá. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/20864208-b89b-4b92-a276-624001ee8e93>
- Bertolotto, A. (2021). *El régimen de la contratación administrativa de servicios, y la vulneración del derecho de estabilidad laboral en los trabajadores de entidades ediles, distrito de Ayacucho-2020.* Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64230>
- Boyer, J. (2020). *El derecho de la función pública y el servicio civil.* Fondo Editorial de la PUCP.
- Buendía, P. (2022). *Asignación familiar para trabajadores de la actividad privada aumentará a S/ 102.50.* Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia/150344-asignacion-familiar-para-trabajadores-de-la-actividad-privada-aumentara-a-s-10250>



- Buendía, R. (2021). Vacaciones: Aquí los requisitos previos para descansar sin preocupaciones ni contingencias. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia/133929-vacaciones-aqui-los-requisitos-previos-para-descansar-sin-preocupaciones-ni-contingencias>
- Chávez, O. (2013). La jornada laboral y la fatiga como causa de los accidentes de trabajo. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/derecho/article/view/10619>
- El Peruano. (2023). CAS: reglamentan su incorporación. Obtenido de <https://www.elperuano.pe/noticia/217347-cas-reglamentan-su-incorporacion>
- Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Fondo Editorial PUCP. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170697/41%20Derecho%20individual%20del%20trabajo%20en%20el%20Per%C3%BA%20con%20sello.pdf>
- Flores, J. (2019). Revisión de los contratos administrativos: el adecuado equilibrio entre potestades exorbitantes y los derechos contractuales. *Revista de derecho (Valparaíso)*(35). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512019005000403>
- Gonzales, F. (2020). *La vulneración de los derechos laborales en la Contratación Administrativa de Servicios – CAS en EsSalud Sede Central - Lima 2020*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71957>
- Juana Paltán Pérez. (2015). *Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo*. Obtenido de <https://cienciaergosum.uaemex.mx/article/view/7724/6280>



Lermo Santana, R., & Santos Huertas, G. (2022). *Análisis del contrato administrativo de servicios y los derechos laborales de los trabajadores del INDECOPI, San Borja, 2022. Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo.* Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110672/Lermo_SRP-Santos_HGA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Maria, S. (2022). *Vulneración de los derechos laborales en los trabajadores del Régimen especial de contratación administrativa de servicios CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del callao ESSALUD 2021.*

Lima: UCV. Obtenido de

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/89122>

Neves Mujica, J. (2018). *Introduccion al derecho del trabajo.* Obtenido de

<https://www.derechopenalened.com/libros/javier-nieves-introduccion-al-derecho-del-trabajo.pdf>

Puntriano Rosas, C. (2021). *Compensación por tiempo de servicios.* Obtenido de

<https://www.elperuano.pe/noticia/120262-compensacion-por-tiempo-de-servicios>

Puntriano, R. (2022). *Suplemento Jurídica: Compensación por Tiempo de Servicios: apuntes sobre su próximo depósito.* Obtenido de

<https://www.elperuano.pe/noticia/196506-suplemento-juridica-compensacion-por-tiempo-de-servicios-apuntes-sobre-su-proximo-deposito>

Ramos, S. (2020). *Derecho laboral constitucional.* Gaceta Juridica.

Romero, A. (2019). *Principales Formas de Vulneración de los Derechos Laborales en Colombia Principales Formas de Vulneración de los*



Derechos Laborales en Colombia. Obtenido de

<https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/60665b96-223e-47ba-ac2a-c3ee629ca81b/content>

Tantavilca, H. (2022). *El régimen provisional de contratación administrativa de servicios en las entidades del sector publico, Perú 2022*. Lima: Universidad

Cesar Vallejo. Obtenido de

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/123661>

Torres, D., Arce, L., & Ibarguen, H. (2020). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia.

Revista Económicas, 41(1).

doi:<https://doi.org/10.17981/econcuc.41.1.2020.Econ.1>

Veronica, & Valverde. (2017). *Políticas laborales en el Estado Constitucional de Derechos*. Obtenido de

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/10899/1/T-UCE-0013-Ab-96.pdf>

Vinueza, N., Barcos, I., & Arreaga, G. (2021). La vulneración del derecho al trabajo por la reducción de la jornada laboral establecida en el artículo 20 de la Ley Humanitaria. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Políticas y*

Valores, 8(3). Obtenido de

<https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe3/2007-7890-dilemas-8-spe3-00019.pdf>

Vulneración de los derechos laborales como consecuencia de la pandemia COVID19. (2020). *Cpisteme*, 7. Obtenido de

<https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/229>

[9](#)



Yanac, M. (2022). *Vulneración de los derechos laborales de servidores de la municipalidad distrital de Independencia - Huaraz, contratados bajo municipalidad distrital de Independencia - Huaraz, contratados bajo el regimen CAS 2022.* Lima: UCV. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82486>



APÉNDICES



APÉNDICE 01: Matriz de categorización apriorística o cualitativa

Título: El contrato administrativo de servicio y la afectación de los derechos laborales en el Distrito de Juliaca, 2022.

Responsables: Karen Ibeth, Cruz Mamani

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACION	CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS		METODOLOGÍA
El contrato administrativo de servicio y la afectación de los derechos laborales en el Distrito de Juliaca, 2022.	Problema General: ¿De qué manera el contrato administrativo de servicios afecta los derechos laborales en el distrito de Juliaca, 2022?	Objetivo General: Determinar de qué manera el contrato administrativo de servicios afecta los derechos laborales en el distrito de Juliaca, 2022	Contrato administrativo o de servicio	Requisitos	Tipo de investigación: de cualitativa
	Problemas Específicos: P.E.1. ¿De qué manera el contrato administrativo de servicios afecta el derecho a la estabilidad laboral en el distrito de Juliaca, 2022? P.E.2. ¿De que manera el contrato administrativo de servicio afecta los beneficios sociales en el distrito de Juliaca, 2022?	Objetivos Específicos: O.E.1: Determinar de qué manera el contrato administrativo de servicios afecta el derecho a la estabilidad laboral en el distrito de Juliaca, 2022. OE 2: Determinar de qué manera el contrato administrativo de servicios afecta los beneficios sociales en el distrito de Juliaca, 2022.		Derechos laborales	Duración
Estabilidad laboral			Nivel de Investigación: descriptivo		
				Beneficios sociales	Técnicas de recolección de datos: guía de entrevistas. Población y muestra: 10 entrevistas abogado expertos en el tema.
					Escenario: Distrito Judicial de Juliaca.

FUENTE: Elaboración propia



APÉNDICE 02: Instrumento de recolección de información

Como instrumento de recolección de datos se utilizó la entrevista, que sirvió para poder evaluar y examinar las respuestas obtenidas de la muestra seleccionada.

GUÍA DE ENTREVISTA

GUÍA DE ENTREVISTA - ENTREVISTA SOBRE EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO Y LA AFECTACIÓN DE LOS DE LOS DERECHOS LABORALES – DIRIGIDO A ABOGADOS EXPERTOS EN EL DERECHO LABORAL.

En principio reciba un cordial saludo a nombre de la suscrita y de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, en el marco del desarrollo de mi trabajo de investigación titulado: El Contrato Administrativo de Servicio y la Afectación de los Derechos Laborales en el Distrito de Juliaca, 2022, solicito respetuosamente usted su valiosa colaboración. Por favor responda todos los ítems con la mayor sinceridad. Su respuesta se dará en el marco de su conocimiento o desconocimiento respecto a las preguntas que se presenten. Quedo muy agradecido por su colaboración.

PARTE I: ASPECTOS SOCIO ACADÉMICOS. Responde a las siguientes preguntas conforme corresponda:

1. DATOS GENERALES

ENTREVISTADO:

DNI: EDAD:

ÁREA DE DESEMPEÑO LABORAL:

AÑOS DE EXPERIENCIA:

PARTE II: Percepción sobre el Contrato Administrativo de Servicio y la Afectación de los Derechos Laborales en el Distrito de Juliaca, 2022, solicito respetuosamente responder a las siguientes preguntas:



OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el contrato administrativo de servicios afecta los derechos laborales en el distrito de Juliaca, 2022.

1. Desde su punto de vista ¿Cree usted que es necesario modificar los regímenes laborales vigentes que afecten los derechos laborales?

2. Desde su punto de vista, ¿El Régimen de Contratación Administrativa de Servicios limita los beneficios sociales de los trabajadores?

3. En su experiencia ¿Considera que, La regulación actual sobre el régimen administrativo de servicios resulta adecuado para con los derechos laborales de los trabajadores?

4. En su experiencia ¿Considera legalmente que este protegido el trabajo de cualquier trabajador bajo el régimen laboral del contrato administrativo de servicios?



OBJETIVO ESPECIFICO 1
Establecer de qué manera el contrato administrativo de servicios afecta los beneficios sociales en el distrito de Juliaca, 2022.

5. En su opinión ¿Cree usted, que el régimen de contratación CAS, constituye una modalidad mejor de contratación en el sector público?

6. Desde su punto de vista ¿Usted tiene conocimiento sobre si los contratos CAS pueden ser renovados o prorrogados?

7. En su opinión ¿El régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen de carrera administrativa (D. L. 276)?



OBJETIVO ESPECIFICO 2

Establecer de qué manera el contrato administrativo de servicios afecta los beneficios sociales en el distrito de Juliaca, 2022.

8. En su opinión ¿Sabe usted, si el afiliarse a un régimen de pensiones para el personal contratado bajo el régimen CAS, es obligatorio?

9. En su experiencia, ¿Sabe usted, si el Estado cumple su rol de garante de los derechos laborales en el caso de los trabajadores del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios?

10. En su experiencia ¿Cree usted que un servidor CAS tiene mayores beneficios económicos que un trabajador de naturaleza permanente?



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: JUICIO DE EXPERTOS

I. REFERENCIAS

- I.1. EXPERTO: Javier Bilian Curo Vilca
- I.2. ESPECIALIDAD: Derecho Laboral
- I.3. CARGO ACTUAL: Abogado Independiente
- I.4. GRADO ACADÉMICO: Abogado
- I.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:
"GUIA DE ENTREVISTA"
- I.6. AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:
Karen Ibeth Cruz Mamani

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE				MINIMAMENTE ACEPTABLE				ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos											X		
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación												X	
4. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías											X		
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos											X		
6. METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico											X		

III. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO

III.1. Se acepta (X) Se modifica () Se rechaza ()

Nº DNI	FIRMA DEL EXPERTO	Nº CELULAR	LUGAR Y FECHA
01267180		968843572	PUNO, 12/07/2024

Javier B. Curo Vilca
ABOGADO
C.A.P. 7016



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: JUICIO DE EXPERTOS

I. REFERENCIAS

- I.1. EXPERTO: Stephany Valencia Franco
- I.2. ESPECIALIDAD: Derecho Laboral
- I.3. CARGO ACTUAL: Abogado Independiente
- I.4. GRADO ACADÉMICO: Abogada
- I.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:
"GUIA DE ENTREVISTA"
- I.6. AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:
Karen Ibeth Cruz Mamani

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE				MINIMAMENTE ACEPTABLE				ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos											X		
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación										X			
4. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías												X	
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos											X		
6. METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico											X		

III. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO

III.1. Se acepta (X) Se modifica () Se rechaza ()

Nº DNI	FIRMA DEL EXPERTO	Nº CELULAR	LUGAR Y FECHA
75209033	 Stephany Valencia Franco ABOGADA C.A.A. 14095		PUNO, 12 / 07 / 2024



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: JUICIO DE EXPERTOS

I. REFERENCIAS

I.1. EXPERTO: Edwin Roberto Paredes Díaz

I.2. ESPECIALIDAD: Derecho Laboral

I.3. CARGO ACTUAL: Abogado Independiente

I.4. GRADO ACADÉMICO: Abogado

I.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:

"GUIA DE ENTREVISTA"

I.6. AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:

Karen Ibeth Cruz Mamani

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE				MINIMAMENTE ACEPTABLE				ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación										X			
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos											X		
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación											X		
4. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías												X	
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
6. METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.											X		
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico												X	

III. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO

III.1. Se acepta () Se modifica () Se rechaza ()

Nº DNI	FIRMA DEL EXPERTO	Nº CELULAR	LUGAR Y FECHA
41288676			PUNO, 12.07.2024

Edwin Roberto Paredes Díaz
ABOGADO
CAP. 2220



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 25-04-2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: KAREN IBETH CRUZ MAMANI

Dirección: Jr. RAMON CASTILLA N° 820 - JULIACA

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 71499705

Teléfono: 939917473 email: cruzk3708@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

Escuela Profesional o Mención: DERECHO

Título o Grado Académico a optar: ABOGADA

Asesor: Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO Y LA AFECTACIÓN DE LOS DERECHOS
LABORALES EN EL DISTRITO DE JULIACA, 2022

Palabras claves, (3 a 5 términos): Contrato Administrativo de Servicios (CAS),

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

Sí autorizo
 No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: DERECHO PÚBLICO - P05

Lacruz ml

Firma de Autor



huella digital

25 de marzo del 2025

Fecha