Universidad Nacional Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

IRRENUNCIABILIDAD DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES CAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2021- 2023

Línea de investigación:

Procesos jurídicos y resolución de conflictos

Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

Autor

Torres Príncipe, Rubén Antony

Asesora

López Figueroa, Mario Luis

Código ORCID 0009-0009-7770-3656

Jurado

Carlos Vicente Navas Rondón

Hugo Ramiro Ambrosio Bejarano

Víctor Juber Moscoso Torres

Lima - Perú

2025

RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL - SIN OBRA DERIVADA
(CC BY-NC-ND)

Ruben_TESIS UNFV - DERECHO.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

28%	25%	15%	12%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	lpderecho.pe Fuente de Internet	1%
4	qdoc.tips Fuente de Internet	1%
5	doku.pub Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	1%
7	ebin.pub Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	1%

Universidad Nacional Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

IRRENUNCIABILIDAD DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES CAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2021-2023

Línea de Investigación:

Procesos jurídicos y resolución de conflictos

Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

Autor:

Torres Príncipe, Rubén Antony

Asesor:

López Figueroa, Mario Luis

(ORCID: 0009-0009-7770-3656)

Jurado:

Carlos Vicente Navas Rondón

Hugo Ramiro Ambrosio Bejarano

Víctor Juber Moscoso Torres

Lima- Perú

2025

ÍNDICE

RESUMEN **6**

ABSTRACT **7**

I. INTRODUCCIÓN **8**

1.1. Descripción y formulación del problema 8

1.1.1. Descripción del problema 8

1.1.2. Formulación del problema 10

1.2. Antecedentes 11

1.2.1. Antecedentes nacionales 11

1.2.2. Antecedentes internacionales 12

1.3. Objetivos 13

1.3.1. Objetivo general 13

1.3.2. Objetivos específicos 14

1.4. Justificación 14

1.4.1. Justificación teórica. 14

1.4.2. Justificación práctica. 14

1.4.3. Justificación metodológica. 14

1.4.4. Justificación social. 14

1.5. Hipótesis 15

1.5.1. Hipótesis general 15

1.5.2. Hipótesis específicas 15

II. MARCO TEÓRICO 16

2.1. Bases teóricas de la investigación 16

2.1.1. Capitulo primero: Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) 16

2.1.2. Capítulo segundo: Principio de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales.21

2.1.3. Capitulo tercero: Estabilidad laboral 27

III. MÉTODO 37

3.1. Tipo de investigación 37

3.1.1. Nivel de investigación.....37

3.1.2. Diseño de investigación 37

3.1.3. Enfoque 37

3.2. Ámbito temporal y espacial 38

3.2.1. Ámbito temporal 38

3.2.2. Ámbito espacial 38

3.3. Variables 38

3.4. Población y muestra 38

3.5. Instrumentos.....40

3.6. Procedimientos.....40

3.7. Análisis de datos 41

3.8. Consideraciones éticas 41

IV. RESULTADOS 42

4.1 Resultados de la población entrevistada 42

4.1.1. De los resultados del objetivo general: 42

4.1.2. De los resultados del objetivo específico 1:....47

4.1.3. Resultados del objetivo específico 2:....52

4.2. Triangulación de Resultados:....59

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS....68

5.1. Respecto al objetivo general: 68

5.2. Respecto al objetivo específico 1:....69

5.3. Respecto al objetivo específico 2:....70

VI. CONCLUSIONES....72

VII. RECOMENDACIONES 73

VIII. REFERENCIAS....74

ANEXOS....82

Anexo A. Matriz de consistencia 82

Anexo B. Guía de entrevista 83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Muestra de análisis de 08 trabajadores que laboren en la Municipalidad Distrital de San Miguel 39

Tabla 2 Resultados del objetivo general 59

Tabla 3 Resultados del objetivo especifico 1 62

Tabla 4 Resultados del objetivo especifico 2 65

RESUMEN

Este estudio parte del problema: ¿Cómo se manifiesta la irrenunciabilidad del derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores que pertenecen al régimen CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023?; **objetivo general:** Analizar cómo se manifiesta la irrenunciabilidad del derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023; **hipótesis:** La irrenunciabilidad del derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023 se manifiesta a través de la implementación y cumplimiento de las disposiciones legales establecidas en la Ley N.º 31131, la cual mediante su única disposición complementaria modificatoria, modifica el artículo 5 y el inciso f del artículo 10 del Decreto Legislativo N.° 1057. **Como metodología:** investigación con enfoque cualitativa, de tipo básico y de diseño no experimental, donde se aplicó la técnica entrevista e instrumento guia entrevista a 8 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel. **Los resultados** se tuvieron que el régimen CAS no respeta plenamente el derecho a la estabilidad laboral. Algunos son contratados de forma permanente y otros son contratos son de carácter transitorio, en el caso de estos últimos pueden terminarse unilateralmente sin causa justificada, lo que va en contra de la protección contra despidos arbitrarios. **Se concluye** que la naturaleza temporal del contrato CAS transitorio contradice a la estabilidad laboral, considerando que la mayoría de estos poseen una duración de carácter determinado en el tiempo.

PALABRAS CLAVE: Estabilidad laboral, régimen CAS, irrenunciabilidad de derechos laborales, contrato laboral, derecho a la no discriminación.

ABSTRACT

This study is based on the problem: How is the non-waiver of the right to job stability manifested in workers who belong to the CAS regime of the District Municipality of San Miguel during the period 2021-2023?; general objective: To analyze how the non-waiver of the right to job stability is manifested in CAS workers of the District Municipality of San Miguel during the period 2021-2023; hypothesis: The non-waiver of the right to job stability in CAS workers of the District Municipality of San Miguel during the period 2021-2023 is manifested through the implementation and compliance with the legal provisions established in Law No. 31131, which, through its only complementary modifying provision, modifies article 5 and subsection f of article 10 of Legislative Decree No. 1057, and other regulations. The methodology used was qualitative, basic, and non-experimental. The interview technique and interview guide were used with eight workers from the San Miguel District Municipality. The results showed that the CAS regime does not fully respect the right to job security. Some are hired permanently, while others are temporary. The latter can be terminated unilaterally without just cause, which violates the protection against arbitrary dismissal. It is concluded that the temporary nature of the CAS contract contradicts job security, considering that most of these contracts have a fixed duration.

KEYWORDS: Job stability, CAS regime, non-waivable labour rights, employment contract, right to non-discrimination.

I. INTRODUCCIÓN

El régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en Perú ha generado debates y críticas desde su implementación, principalmente por la inestabilidad laboral que impone a los trabajadores bajo esta modalidad. La controversia se centra en la tensión entre dos elementos clave: por un lado, el principio constitucional que garantiza la irrenunciabilidad de los derechos laborales, y por otro, la naturaleza transitoria inherente al sistema CAS, que restringe la permanencia y seguridad en el empleo de los trabajadores.

Esta situación plantea una serie de interrogantes sobre la constitucionalidad del régimen CAS y su compatibilidad con los derechos fundamentales del trabajo. La carencia de estabilidad laboral afecta directamente a miles de trabajadores del sector público, quienes están en una situación de vulnerabilidad frente a la posibilidad de perder su empleo sin las protecciones que gozan otros regímenes laborales.

Por lo que el problema central se encuentra en la aparente contradicción entre el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, consagrado en la Constitución y la naturaleza temporal del régimen CAS. La mayoría de os trabajadores bajo este régimen se encuentran en una situación de incertidumbre laboral, careciendo de la estabilidad que gozan otros empleados del sector público.

1.1. Descripción y formulación del problema

1.1.1. Descripción del problema

A nivel internacional, se advierte que hay una preocupación por la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), dado que este organismo ha establecido estándares y principios mínimo para desarrollar a modo de garantías las condiciones laborales justas y equitativas que puedan desarrollarse de la manera más eficiente en salvaguarda a los derechos laborales de los trabajadores.

En diversas ocasiones se observa que los derechos laborales no están debidamente protegidos o fiscalizados, permitiendo a los empleadores imponer condiciones laborales precarias. Estas situaciones incluyen salarios bajos, jornadas laborales excesivas y la falta de medidas de seguridad en el lugar de trabajo, lo que coloca a los trabajadores en una posición de vulnerabilidad frente a la protección de sus derechos.

Otro problema significativo es la discriminación que enfrentan ciertos grupos de trabajadores, como mujeres y minorías étnicas, lo cual genera desigualdad de género y discriminación. Estas prácticas limitan sus oportunidades de desarrollo profesional y económico en la situación que se establece la exclusión de grupos por ambito laboral.

El sistema de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) representa una modalidad contractual particular dentro del ámbito gubernamental peruano. Si bien su concepción original apuntaba a satisfacer requerimientos transitorios de las instituciones estatales, con el tiempo se ha convertido en un mecanismo de contratación habitual.

Los empleados sujetos a este régimen gozan de determinados derechos y prestaciones, aunque experimentan restricciones considerables en contraste con otras formas de vinculación laboral en el sector público.

Uno de los principales problemas del régimen CAS es la renovación constante de los contratos, que no pueden exceder el año fiscal, lo que genera incertidumbre sobre la estabilidad laboral, especialmente ante cambios de gestión en las municipalidades. Aunque los trabajadores CAS tienen derecho a una remuneración, jornada laboral máxima, descanso semanal, tiempo de refrigerio, aguinaldos, licencias por maternidad y paternidad, y seguridad social, carecen de beneficios clave como la compensación por tiempo de servicios (CTS), gratificaciones, estabilidad laboral absoluta y participación en utilidades. Además, en algunos casos, los contratos CAS se desnaturalizan cuando se utilizan para cubrir necesidades permanentes en lugar

de transitorias, lo que lleva a que los trabajadores soliciten reconocerse como empleados a plazo indeterminado.

En cuanto al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, que incluye el derecho a la estabilidad laboral, se establece que los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos reconocidos en la Constitución, tratados internacionales y leyes vigentes, bajo presión del empleador.

Por consiguiente, Barroso et al. (2022) comentan que en el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, el Estado debe velar por el respeto y hacer cumplir el derecho de la dignidad humana, por cuanto esta situación se convierte en una situación de garantía constitucional en el marco de los derechos laborales de los trabajadores para hacer posible en que pueda acceder a una plena conceptualización de sus derechos laborales.

En un plano más nacional, en palabras de, Garcés (2022) se comenta que sobre la irrenunciabilidad de los derechos, lo que queda traducida en una simple práctica por la que no siempre se cumple este principio efectivamente, debido a la existencia de la precarización laboral que recorre en las condiciones por las que trabajan las personas que, en mayoría de las veces, únicamente quedan supeditadas a las indicaciones que le mencionan los empleadores, sin que haya una mínima expresión de los derechos.

1.1.2. Formulación del problema

Problema general

PG. ¿Cómo se manifiesta la irrenunciabilidad del derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023?

Problemas específicos

PE.1. ¿Qué mecanismos legales y administrativos existen para proteger la estabilidad laboral de los trabajadores CAS en la Municipalidad Distrital de San Miguel?

PE.2. ¿Cómo afecta la falta de estabilidad laboral a la calidad de vida y desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel?

1.2. **Antecedentes**

1.2.1. Antecedentes nacionales

Charagua (2022) sostuvo en su análisis detallado sobre cómo la contratación administrativa de servicios afecta el derecho a la estabilidad laboral en el Perú. De tal manera, el análisis realizado sugiere que los empleados contratados por CAS gozan de una estabilidad laboral limitada. Como resultado de esta investigación, se propone la creación de una nueva legislación que establezca la permanencia indefinida de aquellos contratos CAS, en los cuales se haya superado el año ininterrumpido.

Calcina (2021) en su estudio sostuvo en una revisión detallada de la jurisprudencia y los cambios legislativos que han afectado la estabilidad laboral, destacando la influencia de la sentencia vinculante del Tribunal Constitucional en el caso Huatuco (EXP. N.º 05057-2013-PA/TC). Se concluyó que el análisis del artículo 27° de la Constitución reveló que este ofrece una salvaguarda parcial. Esta tutela no es absoluta, sino que se encuentra restringida y supeditada a ciertos requisitos, entre los que destaca la necesidad de haber ingresado al puesto mediante un proceso de selección abierto y competitivo.

Llulluy (2022) en su estudio argumentó que el examen minucioso de cómo la falta de cumplimiento de las causas de despido impacta la estabilidad laboral es crucial. El estudio proporciona una perspectiva clara sobre la relación entre la seguridad en el empleo y el marco legal, enfatizando la importancia de los contratos de trabajo indefinidos. Se concluyó que la permanencia en un puesto de trabajo se ve amenazada cuando no se respetan las causales de despido establecidas en la normativa. Además, se señala que la estabilidad laboral implica que las contrataciones deben ser indefinidas o permanentes.

Castro y Torres (2022) en su estudio argumentó que es fundamental transformar los contratos CAS hacia regímenes laborales que ofrezcan estabilidad, garantizando así la protección de los derechos laborales y los beneficios sociales. Esto podría tener un impacto en futuras reformas legislativas y políticas laborales en el país. El examen del régimen laboral CAS, muestra una situación que resulta determinante en el momento de la relación laboral.

Reyes (2023) en su estudio sostuvo que, la Constitución peruana obliga al Estado a que pueda satisfacer con carácter inmediato los derechos laborales, así como los beneficios sociales de los trabajadores, siguiendo la aplicabilidad del principio irrenunciabilidad de derechos laborales. Por eso, se sugiere una conexión entre el principio aludido y el derecho laboral de los trabajadores.

1.2.2. Antecedentes internacionales

Ramos (2020) en: "Cambio de ocupación laboral del trabajador y su incidencia en el derecho a la estabilidad laboral" de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, Guayaquil. En la investigación, el autor sostuvo que sugiere derogar el numeral 3 del artículo 173 y modificar el artículo 192 para extender el plazo de reclamación por despido intempestivo debido a un cambio de ocupación. Esta reforma busca garantizar de manera más efectiva el derecho a la estabilidad laboral, protegiendo a los trabajadores de prácticas arbitrarias por parte de los empleadores y asegurando que cualquier cambio en las condiciones laborales sea consensuado y justificado. Se concluyó que la investigación ha determinado que la modificación unilateral de las funciones laborales por parte del empleador, sin contar con la aprobación del empleado, representa una transgresión al derecho de estabilidad en el trabajo. Este derecho fundamental se encuentra amparado por el marco constitucional, los acuerdos internacionales y la legislación laboral vigente.

Medina (2021) en: "La inviolabilidad del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en procesos de mediación" de la Universidad Metropolitana, Quito-Ecuador. En la

investigación, el autor sostuvo que, el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales es un mecanismo necesario para salvaguardar la integridad de los trabajadores, por lo que, ante la existencia de una controversia generada en un determinado momento, entonces resulta factible considerar llevar a cabo el reconocimiento de derechos laborales. Se concluyó que el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales posee una notable relevancia, por cuanto a que se permite normar los derechos laborales que han sido adquiridos por el trabajador debido a su situación laboral.

Calderón (2022) en: "El contrato especial emergente y el derecho a la estabilidad laboral" de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Riobamba-Ecuador. En la investigación, el autor sostuvo esto vulnera el principio de estabilidad laboral, que es un pilar fundamental del derecho al trabajo. La estabilidad permite al trabajador tener certeza de su fuente de ingresos y desarrollar un proyecto de vida. Por lo tanto, se debe modificar este contrato para que no vulnere los derechos de los trabajadores y se respete la progresividad de los derechos laborales consagrada en la Constitución. Se determinó que la estabilidad laboral representa uno de los logros sociales más significativos obtenidos por la clase trabajadora. Este principio se erige como un pilar fundamental del derecho al trabajo, puesto que su aplicación brinda al empleado la confianza y seguridad de conservar su puesto de manera permanente, facilitándole así la satisfacción de sus necesidades básicas y el acceso a una vida decorosa.

1.3. **Objetivos**

1.3.1. Objetivo general

OG. Analizar cómo se manifiesta la irrenunciabilidad del derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

1.3.2. Objetivos específicos

OE.1. Analizar qué mecanismos legales y administrativos existen para proteger la estabilidad laboral de los trabajadores CAS en la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

OE.2. Analizar cómo afecta la falta de estabilidad laboral a la calidad de vida y desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

1.4. **Justificación**

1.4.1. Justificación teórica.

Esta investigación se justifica teóricamente porque permitirá profundizar en el análisis del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales y su aplicación en el caso específico de los trabajadores bajo el régimen CAS en la entidad mencionada. Además, contribuirá a esclarecer el alcance del derecho a la estabilidad laboral reconocido en la legislación peruana y en los instrumentos internacionales de derechos humanos.

1.4.2. Justificación práctica.

La investigación tiene una justificación práctica porque sus resultados podrán utilizarse para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores CAS.

1.4.3. Justificación metodológica.

Esta investigación utilizará un procedimiento con enfoque cualitativo, aprobado por la comunidad científica, estableciéndose la aplicación de la técnica entrevista e instrumento guia entrevista a los servidores públicos sujetos al régimen CAS.

1.4.4. Justificación social.

El estudio tendrá una relevancia social al abordar un problema que afecta a un sector importante de trabajadores públicos municipales, quienes se encuentran en una situación de

precariedad laboral debido a la falta de estabilidad en sus puestos de trabajo bajo el régimen CAS. Al determinar si el derecho a la estabilidad laboral es irrenunciable para estos trabajadores.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

HG. La irrenunciabilidad del derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023 se manifiesta a través de la implementación y cumplimiento de las disposiciones normativas establecidas en la Ley N.º 31131, la cual, mediante su única disposición complementaria modificatoria, modifica el artículo 5 y el inciso f del artículo 10 del Decreto Legislativo N.° 1057, garantiza que el contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria o de suplencia, y que el contrato administrativo de servicios se extingue por decisión unilateral de la entidad con expresión de causa disciplinaria o relativa a la capacidad del trabajador, debidamente comprobada; si el despido no tiene causa o no se prueba durante el proceso de impugnación, el juez declara su nulidad y la reposición del trabajador.

1.5.2. Hipótesis específicas

HE.1. Los mecanismos legales y administrativos existentes presentan limitaciones en su aplicación, lo que afecta la percepción de estabilidad laboral entre los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel entre 2021 y 2023.

HE.2. La falta de estabilidad laboral influye negativamente en la percepción de calidad de vida y en el compromiso con el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023, generando sentimientos de inseguridad, estrés y desmotivación

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas de la investigación

2.1.1. Capitulo primero: Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS)

2.1.1.1. Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS)

A. Definición:

El régimen CAS, se caracteriza por ser una modalidad de contratación utilizada por entidades del sector público para cubrir necesidades específicas y temporales de personal. A diferencia del trabajador en régimen general, del régimen CAS carecen de ciertos beneficios laborales y su vínculo contractual puede renovarse o finalizado de manera discrecional. Estas particularidades definen el marco en el que se desenvuelven las relaciones laborales sujetas al CAS en el Perú (Benavente et al., n.d.; Jiménez y Rendon, 2023).

B. Importancia:

Este régimen se implementó en Perú con el objetivo de regular la contratación de personal en el sector estatal bajo un esquema que se diferenciara de los regímenes laborales tradicionales. Este régimen surgió como una respuesta a la necesidad de flexibilizar y modernizar la administración pública, considerando de manera más ágil y con menos restricciones que los regímenes anteriores, como el de Locación de Servicios (SNP) y el Régimen Laboral Privado (D.L. 728) (Aguinaga, 2021; Palomino, 2021).

a. Derechos y beneficios de los trabajadores CAS

Los trabajadores que pertenecen al régimen CAS tienen ciertos derechos y beneficios, aunque estos son limitados en comparación con otros regímenes laborales. Entre los derechos reconocidos se encuentran:

- Remuneración: Los trabajadores CAS tienen derecho a una remuneración por los servicios prestados, aunque esta no siempre incluye beneficios adicionales como gratificaciones o bonificaciones.

- Vacaciones: Tienen derecho a un periodo de vacaciones remuneradas, aunque este puede ser menor en comparación con otros regímenes laborales.
- Seguridad Social: Están afiliados al sistema de seguridad social, lo que les permite acceder a servicios de salud y pensiones.
- Derecho a la No Discriminación: La normativa establece que no debe haber discriminación en la contratación y condiciones laborales de los trabajadores CAS (Aguinaga, 2021; Palomino, 2021)

C. Estabilidad laboral en el régimen CAS

Uno de los elementos más discutidos del régimen CAS es la estabilidad laboral. A diferencia de otros regímenes laborales, los trabajadores CAS no gozan de una estabilidad laboral plena. Esto significa que en su mayoría pueden despedirse con mayor facilidad y sin las mismas garantías que otros trabajadores del sector público.

Durante el COVID-19, esta falta de estabilidad se hizo aún más evidente, especialmente entre el personal de salud, quienes enfrentaron despidos y condiciones laborales precarias a pesar de estar al frente de la defensa contra el virus. La Ley N.º 31131, aprobada en 2021, buscó eliminar el regimen aludido en su conceptualización, de manera que se advierte la alternativa para la mejora de estabilidad laboral (Aguinaga, 2021; Palomino, 2021).

D. Ventajas para las entidades contratantes

El régimen CAS ofrece beneficios para las entidades contratantes, como la flexibilidad para contratar personal de acuerdo con necesidades específicas y temporales, sin incurrir en los costos laborales asociados a una contratación fija. Además, les permite ajustar la plantilla de trabajadores de forma ágil y eficiente. |

E. Desventajas para los trabajadores bajo el CAS

Por otro lado, los trabajadores de este regimen enfrentan desventajas como la inestabilidad laboral, sin existir garantías de estabilidad en el empleo. Además, no gozan de

beneficios sociales y laborales que sí tendrían con una contratación fija, lo que impacta en su seguridad y bienestar laboral. Asimismo, la falta de posibilidad de sindicalizarse y negociar colectivamente limita su capacidad para su defensa laboral (Benavente et al., n.d.; Jiménez y Rendon, 2023).

F. Inconstitucional de diversos artículos de la Ley N.° 31131

La Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional, recaída en el EXP 00013-2021-PI/TC, sobre inconstitucionalidad de la Ley N.°31131, declaró Fundada en parte la demanda, se estableció la declaratoria de inconstitucionalidad de los artículos 1, 2, 3, 4 (segundo párrafo) y 5, así como la primera y segunda disposiciones complementarias finales de la Ley 31131, que disponían la incorporación de los trabajadores con Contrato Administrativo de Servicios (CAS) a los regímenes laborales de los decretos legislativos 276 y 728. Siendo presentado en omisiones significativas y que no se alineaban con las regulaciones internacionales y doctrinarias pertinentes; y también declaró Infundada la demanda en lo demás que contiene, dejando en vigencia el primer párrafo del artículo 4 y la única disposición modificatoria de la Ley N.°31131.

G. Respecto a la prohibición de crear o aumentos gastos públicos:

El TC consideró que la Ley N.° 31131 infringía el artículo 79 de la Constitución, que prohíbe a los congresistas crear o aumentar gastos públicos. La incorporación de los trabajadores CAS a otros regímenes laborales implicaba un aumento significativo en los gastos del Estado, lo cual no estaba permitido sin la debida planificación y autorización del Poder Ejecutivo.

Sobre la base del equilibrio presupuestal, se puede destacar que la ley también violaba el artículo 78 de la Constitución, sobre el presupuesto. También se busca incorporar otros regímenes laborales en el que se consideraba el impacto financiero y la sostenibilidad del presupuesto estatal, lo que podría desestabilizar las finanzas públicas.

También en el aspecto de la competencia del Poder Ejecutivo, se advierte que según el artículo 118, inciso 17, de la Constitución, es competencia del Poder Ejecutivo administrar la

hacienda pública. La ley en cuestión no contó con el respaldo del Poder Ejecutivo. Esto significaba una usurpación de funciones por parte del Congreso, al interferir en competencias exclusivas del Ejecutivo.

No obstante, en el aspecto de los contratos indefinidos, se destaca que a pesar de la inconstitucionalidad de varios artículos de la Ley N.º 31131, el primer párrafo del artículo 4, que establece que los contratos CAS son de carácter indefinido, se mantiene vigente. Esto significa que los trabajadores CAS que desarrollan labores permanentes tienen contratos de carácter indefinido y solo pueden ser despedidos por causa justa debidamente comprobada.

Asimismo, se establece la imposibilidad de cambio de régimen, al señalar que la declaratoria de inconstitucionalidad impide la incorporación automática de los trabajadores CAS a los regímenes laborales de los decretos legislativos 276 y 728.

En este contexto, se establece que los sindicatos y organizaciones de trabajadores pueden negociar con el gobierno en una mejora laboral para los del regimen comentado. Esto puede incluir propuestas para la transición a otros regímenes laborales o la mejora de las condiciones dentro del régimen CAS. De tal manera, el Poder Ejecutivo puede proponer nuevas políticas y reformas laborales que busquen mejorar las condiciones de los trabajadores CAS, siempre y cuando estas propuestas respeten los principios constitucionales y cuenten con la debida planificación presupuestal.

H. Sentencias del TC

- **Sentencia 72/2022 (Expediente 02494-2021-PA/TC):**

Respecto a esta resolución el Tribunal Constitucional, en su decisión final, declaró infundada la demanda de Ayala. Concluyó que no se acreditó la vulneración de los derechos alegados y que la relación laboral se extinguió automáticamente al vencer el plazo del contrato CAS.

La magistrada Ledesma Narváez coincidió con la decisión de declarar infundada la demanda, pero criticó la constitucionalidad del Nuevo Código Procesal Constitucional (Ley N.° 31307), argumentando que se aprobó sin el debido proceso legislativo. El magistrado Espinosa-Saldaña Barrera también aceptó la decisión, pero señaló la necesidad de revisar la permanencia del régimen CAS, considerando que no cumple con los objetivos de eficiencia y meritocracia en la administración pública. Por otro lado, el magistrado Sardón de Taboada voto singularmente declarando improcedente la demanda, argumentando que el derecho al trabajo no incluye el derecho a la reposición. Contrariamente, Blume Fortini vota para declarar fundada la demanda medainte un voto singular, argumentando que se vulneró el derecho al trabajo de Ayala, ya que su relación laboral se desnaturalizó y se convirtió en una relación de carácter permanente (*EXP. N.º 02494-2021-PA/TC HUAURA*, 2021).

En conclusión, el TC resolvió declarar infundada la demanda de amparo presentada por Malaquías John Cristóbal Ayala contra dicha entidad, al no encontrar vulneración de derechos constitucionales.

- **Sentencia 75/2022 (Expediente 02523-2021-AA/TC):**

El Tribunal Constitucional declaró infundada la demanda de la peticionante, concluyendo que no se acreditó la vulneración de los derechos alegados. Los fundamentos para esta decisión incluyeron que la relación laboral de la demandante concluyó al vencer el plazo estipulado en su último contrato CAS el 30 de septiembre de 2019, y que esta extinción fue automática, sin afectar ningún derecho constitucional. Además, el Tribunal sostuvo que los contratos CAS son constitucionales, sin que sea necesario analizar su desnaturalización.

En conclusión, la sentencia del Tribunal Constitucional resolvió declarar infundada la demanda de amparo interpuesta por Karin Janeth Zavaleta Grandez, al no encontrar vulneración de derechos constitucionales en su despido. Sin embargo, la decisión incluyó diversas opiniones sobre la constitucionalidad del régimen CAS y la protección de los derechos laborales,

subrayando la complejidad del caso y las diferentes interpretaciones legales(*EXP. N.º 02523-2021-PA/TC AMAZONAS,* 2021).

- **Sentencia del Expediente 002-2010-PI/TC:**

Esta sentencia se refiere a la inconstitucionalidad de una ley interpretativa y su cumplimiento entorno a los derechos humanos. En particular, se analiza el cumplimiento de la sentencia de la C.I.D.H. en el caso Gelman, después de la declaración de inconstitucionalidad de la Ley Interpretativa 18.831 (Risso Ferrand et al., 2023). Aunque no está directamente relacionada con el régimen CAS, esta sentencia ilustra cómo el Tribunal Constitucional aborda la inconstitucionalidad de leyes y su impacto en los derechos fundamentales.

2.1.2. Capítulo segundo: Principio de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales

2.1.2.1.Principio de irrenunciabilidad de derechos laborales

A. Definición

Este principio es una condición fundamental para proteger la esfera privada en lo laboral y protege al trabajador incluso de situaciones donde desee renunciar a alguno de sus derechos ya establecidos dentro del Código de Trabajo u otra ley previamente establecida, además de cualquier contrato, acuerdo o declaración jurada, independientemente de si fueron realizadas bajo presión, amenaza, manipulación o circunstancias difíciles; por tal motivo, en dichas situaciones, se optará por invalidar cualquier acción (Andrango y García, 2022).

B. **Contexto de la interpretación jurídica**

De acuerdo con Gerónimo (2020) comenta que el juez es quien ejerce justicia dentro de la sociedad; sin embargo, en la función judicial en temas laborales se suelen encontrar diferentes particularidades que la hacen especial a otras áreas del derecho. Por lo tanto, la estrategia procesal a utilizar debe establecerse para defender los derechos específicos; además, en el proceso laboral existen dos fases, la etapa de conciliación y la del juicio. Por tal motivo, es

importante resaltar la labor del juez, quien no solo ejerce un papel de mediador, también hace de aval durante dicho proceso.

C. Caracteres de la renuncia de los derechos laborales

Según Paucara et al. (2021) en la irrenunciabilidad se resalta que cuando una norma destaca su orden público determinado o no puede derogarse, entonces su ejecución no tiene mayor complejidad; sin embargo, en algunas ocasiones es necesario analizar cuál es el propósito de la medida. Pone como ejemplo, que en una ley donde se establece una jornada laboral máxima o un salario mínimo, entonces tiene un carácter inderogable por el papel fundamental que cumple.

D. Legislación

La legislación laboral peruana en el artículo 26 inciso 2 de la Constitución Política del Perú, establece que los derechos laborales son irrenunciables, salvo las excepciones expresamente previstas por la ley. Esto implica que los trabajadores no pueden renunciar ni pactar la renuncia de sus derechos laborales básicos, garantizando protección frente a acuerdos abusivos. La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Ley N° 728) en su artículo 5, señala que las condiciones laborales establecidas por ley, contrato colectivo o contrato individual de trabajo no pueden ser disminuidas, salvo en beneficio del trabajador. Además, señala que los derechos laborales son irrenunciables salvo disposición expresa de ley.

E. Doctrinas teóricas

- **Teoría de la irrenunciabilidad de derechos**

La teoría de la irrenunciabilidad de derechos laborales existe con el fin de salvaguardar a los trabajadores, los cuales no pueden bajo ningún término legal renunciar de manera voluntaria a beneficios y garantías previamente estipuladas por la legislación laboral y los acuerdos colectivos vigentes. Esta doctrina afirma que algunos derechos, tales como el de vacaciones remuneradas, el salario mínimo y los períodos de descanso, en lo que conlleva el bienestar. De

esta manera, ante cualquier intento de renunciar a dichos derechos se considera no válido desde un punto de vista legal, ya que lo que se busca es proteger a los trabajadores ante la posibilidad de existir algún abuso por parte de sus empleadores y garantizar condiciones laborales justas y equitativas (Paucara et al., 2021).

- **Teoría de la flexibilización laboral**

La teoría de la flexibilización laboral, cuyo origen yace en Europa, implica una revisión general de las leyes laborales existentes, esto con el fin de reducir los niveles de protección otorgados a los trabajadores por estas normas. Esto indica la necesidad de cambiar un componente, como la legislación laboral, el cual debe ser adaptado a diferentes circunstancias; sin embargo, su complejidad radica en que esta flexibilidad no se propone para una mejora dentro de los derechos laborales ya establecidos por dichas normas, sino que tiende a priorizar principalmente los intereses empresariales (Paucara et al., 2021).

- **Teoría de los derechos patrimoniales y de libre disposición renunciables**

Según la doctrina jurídica se reconocen dos formas de identificar lo que puede ser objeto de negociación o acuerdo: el enfoque genérico y el enfoque por exclusión. El enfoque genérico indica si es posible llegar a acuerdos sobre aquellos derechos patrimoniales relacionados con bienes que estén legalmente disponibles para el comercio. Por otro lado, la clasificación por el enfoque de exclusión busca precisar qué materias no son objeto de negociación o transacción (Durán et al., 2020).

- **Teoría de derechos adquiridos y teoría de los hechos cumplidos**

Se muestra una clara preocupación por asegurar las posiciones legales individuales frente a las facultades del Estado al modificar las leyes; sin embargo, este principio también debe mantener un equilibrio con la necesidad de ajustar el orden jurídico a las dinámicas y exigencias cambiantes de las sociedades modernas. En este sentido, el desafío radica en hallar un equilibrio entre la defensa de los derechos adquiridos, así como la capacidad de la ley para

responder de manera efectiva tanto a las nuevas necesidades emergentes como a los cambios sociales (López, 2021).

F. Jurisprudencia del Tribunal Constitucional

- **STC 2906-2002-AA/TC**

La sentencia reconoce que la Constitución protege al trabajador incluso respecto de sus propios actos, cuando pretenda renunciar a derechos y beneficios que le corresponden por mandato constitucional y legal. Esto busca evitar que, por desconocimiento, ignorancia o bajo amenaza, coacción o violencia, el trabajador se vea perjudicado.

El Tribunal hace una distinción importante entre la rebaja de categoría, la rebaja de sueldo y la rotación del trabajador. Considera que la rebaja de categoría y de sueldo son hechos inaceptables que contradicen el artículo 23 de la Constitución y el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales.

Sin embargo, la sentencia aclara que no todo el contenido de la solicitud y acta firmadas por el trabajador son nulas, sino solo las partes contrarias a la Constitución y la ley. Por lo tanto, se considera válido el traslado del trabajador a otra área dentro de su categoría, al haber manifestado su disposición a ello.

- **STC N.º 008-2005-PI/TC**

El Tribunal Constitucional aclaro que el principio de irrenunciabilidad en materia laboral solo se refiere a los derechos garantizados por la Constitución y la ley, dejando fuera aquellos que surgen de convenios colectivos o de la costumbre. En otras palabras, los derechos laborales establecidos por normas obligatorias no pueden ser renunciados, pero los que provienen de acuerdos colectivos pueden ser modificados o incluso renunciados si ambas partes así lo acuerdan.

- **STC 0025-2007-PI/TC**

En primer lugar, la sentencia reafirma que el sistema legal peruano se rige por la teoría de los hechos cumplidos, la cual está consagrada en el artículo 103 de la Constitución Política del Perú. Esta teoría establece que las leyes se aplican a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes desde el momento de su entrada en vigencia. Esto significa que una nueva ley tiene efectos inmediatos sobre las situaciones jurídicas en curso, sin que se consideren intocables los derechos adquiridos bajo la legislación anterior.

La STC 0025-2007-PI/TC, también aclara que la aplicación inmediata de una nueva ley no implica retroactividad. El Tribunal Constitucional enfatiza que las leyes no tienen fuerza ni efectos retroactivos, salvo en materia penal cuando favorecen al reo. Esta interpretación busca garantizar la seguridad jurídica y evitar que se desconozcan situaciones jurídicas consolidadas, mientras se permite la evolución del marco legal para adaptarse a nuevas realidades sociales y económicas.

El Tribunal argumenta que aferrarse a esta teoría podría impedir la aplicación de leyes que optimicen el ejercicio de los derechos fundamentales. De esta manera, se busca un equilibrio entre la protección de las situaciones jurídicas existentes y la necesidad de permitir que el ordenamiento jurídico evolucione y mejore.

G. Jurisprudencia de la Corte Suprema

Según Tantaleán (2020) la Corte Suprema peruana tiene un papel crucial en la interpretación y desarrollo jurisprudencial de la contravención. Aunque los fallos emitidos por la Corte Suprema no tienen un efecto vinculante formal más allá de las partes directamente implicadas en el caso particular, sí proporcionan orientación y claridad sobre la interpretación de las leyes y cómo estas se aplican en casos particulares, siendo el responsable y encargado de dicho procedimiento, así como de garantizar la uniformidad y consistencia en la jurisprudencia del país.

- **Casación 476-2005- Lima**

En primer lugar, esta casación determina dos requisitos fundamentales para la aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos. El primer requisito es la existencia de una relación de trabajo. El segundo requisito es la existencia de una norma constitucional o legal que establezca de manera taxativa determinados derechos y beneficios sociales que tengan como fuente dicha relación laboral.

Un aspecto crucial de esta casación es que excluye expresamente de la aplicación del principio de irrenunciabilidad a los derechos que provienen del convenio colectivo y la costumbre. Esto significa que, según esta interpretación, los derechos establecidos en convenios colectivos no gozarían de la misma protección que aquellos establecidos en la Constitución o las leyes en cuanto a su irrenunciabilidad.

Esta decisión de la Corte Suprema tiene implicaciones significativas en la interpretación y aplicación del derecho laboral peruano, ya que establece límites claros sobre qué derechos pueden considerarse irrenunciables y cuáles podrían estar sujetos a negociación o renuncia por parte del trabajador.

- **Casación 10712-2014- Lima**

La Casación 10712-2014- Lima, emitida por la Segunda de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema del Perú, aborda un caso sobre reintegro de beneficios sociales donde estableció tres criterios fundamentales para interpretar el principio de irrenunciabilidad:

- Los derechos derivados de la ley o normas estatales son irrenunciables para el trabajador.
- Los derechos originados en convenios colectivos o laudos arbitrales son irrenunciables, pero pueden ser modificados o renunciados por acuerdo entre la organización sindical y el empleador.
- Los derechos derivados del contrato individual de trabajo o decisiones unilaterales del empleador pueden ser modificados o renunciados por el trabajador individual.

- **Casación 8571-2017, Pasco**

Esta sentencia refuerza la interpretación del principio de irrenunciabilidad, destacando que:

- El principio de irrenunciabilidad niega validez jurídica a todo acto del trabajador que implique una renuncia a sus derechos laborales, constituyendo una limitación a la autonomía de la voluntad.
- Este principio busca evitar que el trabajador, apremiado por la necesidad de conseguir o continuar con el empleo, acepte la imposición por parte del empleador de determinadas condiciones que vulneren sus derechos laborales, volviendo ineficaz la protección que la legislación le concede.

2.1.3. Capitulo tercero: Estabilidad laboral

2.1.3.1. Estabilidad laboral

A. Definición

La estabilidad laboral se refiere a la continuidad y seguridad que tienen los trabajadores en sus empleos, tanto en el sector formal como en el informal. Este concepto abarca la protección contra despidos injustificados, la posibilidad de acceder a beneficios laborales y la oportunidad de desarrollo profesional. La estabilidad laboral es un aspecto fundamental para el bienestar de los trabajadores y sus familias (Cueto, 2020) .

B. Naturaleza jurídica

La Constitución Política del Perú, reconoce el derecho a la estabilidad en el empleo, toda vez que garantiza la protección contra el despido arbitrario o injustificado.

Asimismo, en el sector público, la estabilidad laboral tiene un régimen especial, la Constitución y leyes específicas establecen que los trabajadores nombrados en la administración pública tienen derecho a la estabilidad, la cual se traduce en la protección contra despidos arbitrarios y la garantía de un debido proceso administrativo. Sin embargo, con la creación de regímenes especiales como el CAS (Contrato Administrativo de Servicios), la estabilidad laboral

ha sido objeto de debate, dado que estos contratos no garantizan la estabilidad típica del régimen público.

La estabilidad laboral en el Perú se considera un derecho social que protege al trabajador de la inseguridad en el empleo, que busca equilibrar la relación desigual entre empleador y trabajador, asegurando la continuidad del empleo y la estabilidad económica del trabajador y su familia.

C. Importancia de la estabilidad laboral

La importancia de la estabilidad laboral en el desarrollo económico y social de Perú radica en su influencia en la calidad de vida de los trabajadores, la reducción de la pobreza y la promoción de la inclusión social. Además, la estabilidad en el empleo impacta en la inversión y productividad de las empresas, lo que a su vez repercute en el crecimiento económico del país. Desde luego, esta situación es crucial para la construcción de un ambiente laboral que sea equitativo (Cueto, 2020).

D. Factores que afectan a la estabilidad laboral

- Crecimiento Económico y Estabilidad Laboral

El crecimiento económico de Perú ha mostrado una correlación positiva con la estabilidad laboral, ya que un mercado laboral en expansión tiende a generar más oportunidades de empleo y mayores garantías de permanencia en el mismo. Este fenómeno es fundamental para el desarrollo de una fuerza laboral sólida y el bienestar económico de la población peruana en general.

- Políticas Públicas y Programas de Empleo

Las políticas públicas y los programas de empleo implementados en Perú desempeñan un papel fundamental en la promoción de la estabilidad laboral. Estas iniciativas tienen como objetivo regular el mercado laboral, brindar oportunidades de empleo sostenible y proteger los

derechos de los trabajadores, contribuyendo así a la construcción de un entorno laboral más equitativo y seguro (Fernández et al., 2023; Varona y Gonzales, 2021; Varona y Gonzales, 2021).

E. Marco jurídico nacional de la estabilidad laboral

- **Constitución de 1993**

La Constitución establece varios principios y derechos fundamentales que son esenciales para la estabilidad laboral. Entre los más relevantes se encuentran:

- -Derecho al Trabajo: La Constitución garantiza el derecho al trabajo, el cual es considerado un derecho fundamental. Este derecho implica no solo la posibilidad de acceder a un empleo, sino también la protección contra el despido arbitrario.
- -Protección contra el Despido Arbitrario: El artículo 27 de la Constitución establece que la ley otorga protección adecuada contra el despido arbitrario. Esto significa que los trabajadores tienen derecho a una indemnización o a la reposición en su puesto de trabajo si son despedidos sin una causa justa.
- -Derechos Fundamentales de los Trabajadores: La Constitución también reconoce otros derechos fundamentales de los trabajadores, como el derecho a una remuneración justa, a la seguridad social, y a condiciones de trabajo dignas y equitativas(Constitución Política del Perú, 2022).

- **Decreto Legislativo N.° 276**

Esta ley regula la carrera administrativa en el sector público y establece que: "Ningún servidor puede ser cesado ni destituido sino por causa prevista en la Ley y de acuerdo al procedimiento establecido".

Esto significa que los servidores públicos que forman parte de la carrera administrativa tienen derecho a mantener su empleo de manera estable, sin que puedan ser despedidos de forma arbitraria. Su separación del cargo ya sea a través del cese o la destitución, solo puede llevarse a cabo por motivos expresamente establecidos en la ley. Además, dicha medida debe estar

respaldada por un procedimiento legalmente establecido, que garantice el debido proceso, el derecho a la defensa y la evaluación objetiva de los hechos que motivan dicha decisión. Este principio busca proteger al trabajador frente a decisiones unilaterales o injustificadas, asegurando que su estabilidad laboral no dependa de factores externos o discrecionales, sino del cumplimiento de normas claras y transparentes.

- **Ley N.° 24041**

Este marco legal establece una protección especial para los trabajadores del sector público que han sido contratados para realizar funciones de carácter permanente. Según esta norma, aquellos servidores que hayan laborado de manera continua por un período superior a un año no pueden ser despedidos ni separados de sus cargos de forma arbitraria. Su eventual cese solo puede realizarse por causas justificadas que estén claramente estipuladas en el Decreto Legislativo N.º 276, y siempre que se respete el debido proceso establecido en dicha norma. Esto implica que cualquier medida de destitución debe estar debidamente fundamentada, y seguir un procedimiento legal y formal que garantice los derechos del trabajador, especialmente en lo que respecta a su estabilidad laboral y a la transparencia del proceso administrativo.

F. Jurisprudencia nacional

- **EXP. N.º 05057-2013-PA/TC**

En primer lugar, se establece que para ingresar a la administración pública como trabajador a plazo indeterminado es requisito indispensable hacerlo mediante concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante Esto busca garantizar que el acceso al empleo público se realice en base a los méritos y capacidades de las personas, como lo establece la Constitución.

Asimismo, la sentencia determina que en los casos donde se verifique la desnaturalización de un contrato temporal o civil en una entidad pública, no podrá ordenarse la

reposición a plazo indeterminado si el trabajador no ingresó originalmente por concurso público. En estos casos, solo corresponderá el pago de una indemnización por despido arbitrario.

En ese sentido, el Tribunal también establece reglas para la aplicación de este precedente, indicando que será de aplicación inmediata a los procesos en trámite. Para las demandas en curso, se otorgó un plazo para que los demandantes puedan adecuarlas acreditando el requisito del concurso público, caso contrario serían declaradas improcedentes.

Adicionalmente, la sentencia dispone que las entidades estatales deberán imponer las sanciones que correspondan a los funcionarios o servidores que incumplieron las normas para la contratación de personal, generando situaciones de desnaturalización contractual.

En resumen, el precedente Huatuco establece criterios estrictos para el ingreso y permanencia de trabajadores en el sector público, priorizando el concurso de méritos y buscando evitar la desnaturalización de contratos temporales.

- **EXP. N.º 00157-2021-PA/TC**

El TC verificó que efectivamente el contrato del demandante se había desnaturalizado, pues la entidad no cumplió con precisar la causa objetiva que justificara la contratación temporal. Se comprobó que se infringió el supuesto previsto en el inciso "d" del artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR, por lo que el contrato debió ser considerado a plazo indeterminado.

Sin embargo, el Tribunal aclaró que debe tenerse en cuenta lo establecido en el precedente Huatuco (Expediente 05057-2013-PA/TC), según el cual se debe verificar, antes de ordenar la reposición laboral, si el demandante ingresó mediante concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada.

- **EXP. N.º 00677-2016-PA/TC**

En primer lugar, el Tribunal Constitucional determina que cualquier despido, terminación o no renovación de contrato, hostigamiento o acto de amedrentamiento que tenga por objeto la renuncia de una trabajadora embarazada, deberá presumirse y tratarse como un despido nulo

cuya causa es el estado de gestación. Esto refuerza significativamente la protección contra la discriminación laboral por motivos de embarazo.

Un aspecto importante es que el Tribunal extiende la protección laboral más allá del período de gestación. Específicamente, determina que la protección especial a la trabajadora embarazada debe mantenerse hasta la culminación del período de permiso por lactancia establecido por ley. Esto reconoce que las consecuencias biológicas y las responsabilidades del embarazo continúan después del parto.

La sentencia también aborda el caso específico que dio origen a la demanda. El Tribunal observó que la entidad empleadora tenía conocimiento del estado de gestación de la trabajadora, por lo que estaba obligada a considerar su situación especial. En consecuencia, determinó que la no renovación de su contrato debía entenderse como un despido nulo motivado por su embarazo.

- **II Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y la invalidez de los contratos bajo el régimen CAS**

El II Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral estableció que un contrato CAS puede ser considerado inválido o fraudulento si, en la práctica, el trabajador cumple funciones permanentes dentro de una entidad pública —es decir, si realiza labores constantes, estructurales y esenciales para el funcionamiento del servicio— bajo una relación de subordinación, con horario fijo y continuidad en el tiempo. Estas condiciones son características propias del régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N.º 276 (régimen público), y no del régimen CAS, que fue concebido como temporal y excepcional.

Por lo tanto, si se demuestra que el vínculo laboral tiene las características de una relación laboral ordinaria —es decir, más allá de un simple contrato de servicios— se puede declarar la desnaturalización del contrato CAS, y el trabajador podría solicitar ser reincorporado bajo el régimen laboral que le corresponde, con todos los derechos que ello implica.

- **IX Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral**

El acuerdo 2.1 establece que el precedente Huatuco es aplicable a los trabajadores del régimen CAS, considerando lo dispuesto en la sentencia del Tribunal Constitucional sobre la inconstitucionalidad parcial de la Ley N.º 31131. Específicamente, el precedente se aplica en tres situaciones: a) A los trabajadores que firmen contratos CAS a partir del 10 de marzo de 2021, fecha de entrada en vigor de la Ley N.º 31131. b) Trabajadores que mantenían un contrato CAS al 10 de marzo de 2021, pero no hubieran ingresado por concurso público de méritos a una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada y c) Trabajadores CAS contratados directamente sin concurso público de méritos.

En esencia, este acuerdo extiende la aplicación del precedente Huatuco a los trabajadores del régimen CAS, estableciendo criterios específicos sobre cuándo y a quiénes se les debe aplicar, tomando como referencia la fecha de entrada en vigor de la Ley N.º 31131 y la forma de ingreso de los trabajadores.

Desde luego, se establece que el precedente Huatuco ahora es aplicable a los trabajadores CAS, lo cual representa un cambio respecto a interpretaciones anteriores que los excluían de su aplicación.

Es más, se toma en cuenta el fundamento 116 de la Sentencia del Pleno N.º 979/2021 del Tribunal Constitucional sobre la inconstitucionalidad parcial de la Ley N.º 31131 para determinar la aplicación del precedente Huatuco a los trabajadores CAS.

- **Sentencia CIDH Caso Lagos del Campo vs. Perú**

El caso Lagos del Campo vs. Perú trata sobre el despido injustificado del señor Alfredo Lagos del Campo de su puesto de trabajo en la empresa Ceper-Pirelli en 1989, como consecuencia de las declaraciones que realizó durante una entrevista en la revista "La Razón", donde denunció presuntas irregularidades en las elecciones del Comité Electoral de la Comunidad Industrial de dicha empresa, del cual era presidente electo.

Los hechos principales son:

– Lagos del Campo fue despedido el 1 de julio de 1989 por la empresa, bajo el cargo de "faltamiento grave de palabra" en agravio del empleador, luego de haber denunciado en una entrevista el uso de "chantaje y coerción" por parte del directorio para llevar a cabo "fraudulentas elecciones".

– Tras agotar recursos internos sin éxito, la C.I.D.H. determinó que el despido constituyó una violación a los derechos de libertad de expresión (artículos 13.2 y 8.2), estabilidad laboral (artículo 26 en relación con 1.1, 13, 8 y 16), libertad de asociación (artículos 16.1 y 26 en relación con 1.1, 13 y 8) y acceso a la justicia (artículos 8.1 y 25.1 en relación con 1.1) en perjuicio de Lagos del Campo.

– La Corte desarrolló por primera vez el contenido del derecho al trabajo y la estabilidad laboral a partir del artículo 26 de la Convención, estableciendo obligaciones estatales específicas en su protección (*Caso Lagos Del Campo vs. Perú*, 2017).

G. Marco jurídico internacional de la estabilidad laboral

- **Convenio sobre la Terminación del Empleo, 1982 (No. 158)**

El Convenio No. 158 de la OIT establece un sistema de garantías para proteger a los trabajadores frente a la terminación de la relación de trabajo por decisión del empleador. Este convenio busca equilibrar los intereses del empleador y del trabajador, promoviendo la seguridad en el empleo y limitando la libertad del empleador para despedir arbitrariamente. Los puntos clave del Convenio No. 158 incluyen:

- Justificación del Despido: El convenio exige que los despidos sean justificados por razones válidas relacionadas con la capacidad o conducta del trabajador, o basadas en las necesidades operativas de la empresa, establecimiento o servicio.

- Procedimientos de Despido: Establece procedimientos que deben seguirse antes de la terminación del empleo, incluyendo la notificación previa y la oportunidad para que el trabajador se defienda.

- Protección contra el Despido Arbitrario: Prohíbe los despidos por motivos discriminatorios y establece que los trabajadores no deben ser despedidos por razones como la afiliación sindical, la participación en actividades sindicales, la presentación de quejas o la participación en procedimientos contra el empleador.

- Indemnización y Reintegración: En caso de despido injustificado, el convenio prevé la posibilidad de indemnización o reintegración del trabajador (Molina, 2019; Organización Internacional del Trabajo, 2024)

- **Recomendación sobre la Terminación del Empleo, 1982 (No. 166):**

La Recomendación No. 166 complementa el Convenio No. 158 y proporciona directrices adicionales para la implementación de políticas y prácticas relacionadas con la terminación del empleo. Aunque no es vinculante, ofrece un marco detallado para mejorar la estabilidad laboral. Los aspectos destacados de la Recomendación No. 166 incluyen a modo de sugerencia que los empleadores consulten con los representantes laborales. Así como las medidas Alternativas al Despido: Recomienda la adopción de medidas alternativas al despido, como la reducción de horas de trabajo, la redistribución de tareas o la formación y reciclaje de los trabajadores.

En resumen, tanto el Convenio No. 158 como la Recomendación No. 166 de la OIT proporcionan un marco integral para la protección de la estabilidad laboral, promoviendo prácticas justas y equitativas en la terminación del empleo y buscando equilibrar los intereses de empleadores y trabajadores (Molina, 2019; Organización Internacional del Trabajo, 2024).

H. Experiencias en otros países sobre la estabilidad laboral

- **Chile**

Ley N.° 19010: Establece normas sobre la terminación del contrato de trabajo y la estabilidad en el empleo. Esta ley regula las causales de despido y busca proteger a los trabajadores de despidos injustificados. Así también, Ley N.º 18834, Artículo 83: Garantiza a los funcionarios públicos el derecho a la estabilidad en el empleo, ascensos, y otros beneficios laborales. Y la Ley de 40 Horas Laborales: Implementada en 2024, esta ley reduce gradualmente la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, cuyo aspecto esencial es la estabilidad laboral de los trabajadores (Becher, 2020).

- **Argentina**

Al igual que en Perú, la reforma laboral en Argentina introdujo el "periodo a prueba" para los nuevos trabajadores, lo cual se ha considerado una violación al principio de estabilidad laboral (Arellanes y Monserrat M, 2016).

Algunos estudios analizan las experiencias de trabajo precario y su impacto en la salud de varones de clase popular en Buenos Aires, antes y durante la pandemia COVID-19(Solís Rodríguez y Mendoza Arvizo, 2023)

- **México**

En México, la reforma laboral de 2012 también incluyó modificaciones que atentan contra el principio de estabilidad en el trabajo, al igual que en Argentina (Freidin et al., 2023).

Hay investigaciones que abordan la inseguridad laboral en jóvenes trabajadores de la Ciudad de México, analizando sus prácticas, estrategias y significados frente a los riesgos laborales (Alejandro, 2023).

- **España**

Un estudio explora cómo el peligro de pérdida de trabajo derivada de la crisis socioeconómica en España (2008-2018) afectó la participación en labores cotidianas, en el aspecto del bienestar del trabajador (Vilar et al., 2022).

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

Respecto al **tipo de investigación**, este estudio fue de tipo básico. Su objetivo principal es enriquecer las teorías científicas para facilitar la comprensión y predicción de fenómenos naturales y otros aspectos, lo que permite avanzar en el conocimiento mediante la creación de nuevas ideas, principios y teorías. Aunque estas contribuciones pueden no ser aplicadas de inmediato, constituyen la base para el avance y desarrollo en diversas áreas. (Lozada, 2014).

3.1.1. Nivel de investigación

Sobre el **nivel de investigación**, Ochoa y Yunkor (2019) señalan que la investigación descriptiva se basa en solo en indicar la situación del momento, enfocándose a describir la realidad del suceso determinado. El presente estudio es de nivel descriptivo, respecto a la descripción de los fundamentos teóricos, en la base de la descripción por contenido.

3.1.2. Diseño de investigación

Respecto al **diseño de investigación**, Aguirre y Jaramillo (2012) comenta la investigación de diseño fenomenológico posee en su finalidad de describir y comprender una situación jurídica que se está presentando en un espacio y tiempo determinado, arribándose así hacia su respectivo análisis, dado que su objetivo parte de las características generales de la evidencia que se tiene. Por tanto, este estudio será de diseño fenomenológico, debido a que se abarca la comprensión de las variables establecidas en función de la descripción del fenómeno teórico.

3.1.3. Enfoque

En relación al **enfoque de investigación**, este será de enfoque cualitativo, cuya finalidad es buscar la complejidad de factores que rodean a un fenómeno y la variedad de perspectivas y

significados que tiene para los implicados para comprender el fenómeno teórico (Hernández et al., 2014).

3.2. Ámbito temporal y espacial

3.2.1. Ámbito temporal

El presente estudio se ubicado en la línea temporal del año 2024

3.2.2. Ámbito espacial

El presente estudio posee como ámbito espacial para llevar a cabo la aplicación del instrumento Guia Entrevista en la localidad de la Municipalidad Distrital de San Miguel

3.3. Variables

Variable independiente

Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales:

Esta variable se refiere a la imposibilidad legal de que los trabajadores renuncien a sus derechos laborales. Incluye aspectos legales y normativos que protegen este derecho.

Variable dependiente

Estabilidad Laboral de los Trabajadores CAS:

Esta variable mide el grado de permanencia y seguridad en el empleo de los trabajadores bajo el CAS en la Municipalidad Distrital de San Miguel. Incluye factores como la duración del empleo, la frecuencia de renovación de contratos, y la percepción de seguridad laboral por parte de los trabajadores.

3.4. Población y muestra

Población

La población se define como el conjunto de casos, que queda definido y delimitado para ser accesible al investigador, dado a que esta formará parte de la muestra por la cual se deberá cumplir con una serie de criterios específicos, en donde se permitirá responder claramente a los

objetivos de estudio (Arias et al., 2016). Por lo que, la presente investigación se encontrará conformada por trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel.

Muestra

Como muestra se abarca un subconjunto del universo seleccionado como relevante para llevar a cabo la investigación, comenzando desde un contexto general de la población definida. De esta manera, la muestra actúa como un elemento representativo de dicha población (López, 2004). Por tanto, siguiendo los criterios de inclusión establecidos por el investigador, cuya muestra fue 8 empleados que trabajen durante 3 años en dicha entidad.

Respecto al tipo de muestreo Mendieta (2015), comenta que la investigación de muestreo por conveniencia no experimental es fundamental, debido a que los casos son seleccionados por facilidad, haciendo posible a que estos puedan integrarse a la muestra establecida. Considerando que esta selección es de acuerdo al criterio del investigador, como parte de conveniente en el proceso especificado del estudio por el que se tiene presente el tema de investigación.

Tabla 1

Muestra de análisis de 08 trabajadores que laboren en la Municipalidad Distrital de San Miguel

MUESTRA	CRITERIOS DE INCLUSIÓN	CRITERIOS DE EXCLUSIÓN
08 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel	Que laboren en la Municipalidad Distrital de San Miguel	Que no laboren en la Municipalidad Distrital de San Miguel
	Experiencia mayor a 03 años	Experiencia menor a 03 años
	Consentimiento de brindar información	No deseen brindar información

Nota. Elaboración propia

3.5. Instrumentos

El presente estudio utilizará la técnica entrevista, la cual es definida como la técnica fundamental de la investigación cualitativa, en la cual se trata de lograr una conversación fluida entre el entrevistador y el sujeto de estudio, a fin de tener respuestas respecto a las interrogantes (Díaz et al., 2013).

Respecto al instrumento de investigación Diaz et al. (2013), señala que la investigación con Guia Entrevista, la cual es definida como el desarrollo estructural que posee una investigación respecto a la realización de las preguntas que se usarán para arribar a respuestas e información de los sujetos de estudio, cuando el entrevistador considere necesario establecer contacto y levantamiento de información para contribuir cada vez más al estudio de una situación determinada. Así pues, el presente estudio, tiene a la Guia de Entrevista estableciéndose las preguntas en función de los objetivos advertidos.

3.6. Procedimientos

- Recopilación de la información

En primer lugar, se realizó una revisión bibliográfica exhaustiva de fuentes primarias y secundarias relacionadas con el tema de estudio. Se consultaron libros especializados, artículos académicos, tesis y disertaciones previas sobre el régimen CAS y la estabilidad laboral en el sector público peruano.

Adicionalmente, se llevó a cabo un análisis de normativas y jurisprudencia correspondiente para destacar a profundidad el tema de investigación planteado.

- Procesamiento de la información

En primer lugar, se realizaron entrevistas individuales a profundidad con trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel. Estas entrevistas fueron semiestructuradas, permitiendo a los participantes expresar libremente sus experiencias, percepciones y opiniones sobre su situación laboral y el principio de irrenunciabilidad de derechos. Se seleccionó una

muestra representativa de trabajadores de diferentes áreas y antigüedad en el cargo para obtener una visión amplia del fenómeno estudiado.

Es importante destacar que durante toda la investigación se respetaron los principios éticos fundamentales. Se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes, se garantizó la confidencialidad de la información proporcionada y se respetó el derecho de los trabajadores a retirarse del estudio en cualquier momento.

La recopilación de datos se llevó a cabo de manera iterativa, permitiendo que los hallazgos iniciales informaran y refinaran las subsiguientes etapas de recolección de información. Este enfoque flexible permitió profundizar en temas emergentes y adaptar las técnicas de recolección según las necesidades de la investigación.

3.7. **Análisis de datos**

Se utilizó el método inductivo, el cual consta en la observación empírica y la recolección de datos concretos para identificar patrones y formular generalizaciones, haciendo posible destacar así el razonamiento inductivo, el mismo que es posible de obtenerse a través de los axiomas a partir de los sentidos y hechos particulares, lo que implica que se parte de la observación de fenómenos específicos para construir teorías generales.

3.8. **Consideraciones éticas**

Se utiliza el APA edición 7, además de contar con los procedimientos establecidos en la Facultad de Derecho de la UNFV, en donde presenta originalidad y autenticidad, buscando brindar un aporte por parte del tesista hacia la comunidad científica, respetándose la propiedad intelectual.

IV. RESULTADOS

El presente capítulo de resultados se procedió a describir la información recolectada a partir de la aplicación de la guía entrevista, de manera que los resultados se sustentaron al dar respuestas a los objetivos general y específicos, siendo estos resultados los que sirven para sustentar, argumentar e interpretar. En ese sentido, una vez que fue llevado a cabo la recopilación de la información, estos se sometieron a un proceso de análisis para los fines del presente estudio.

Siendo así que, en el presente estudio, se llevó a cabo la facilidad por aplicación del instrumento guía entrevista a través de la formulación de las preguntas abiertas consideradas debido a cada objetivo que fue planteado en el desarrollo de este estudio, de manera que se destacó en que cada pregunta formulada como parte del ejercicio de la guía entrevista tuviera en conocimiento necesariamente a que responda por cada objetivo planteado.

4.1 Resultados de la población entrevistada

4.1.1. De los resultados del objetivo general:

Analizar cómo se manifiesta la irrenunciabilidad del derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

PREGUNTA 1:

Karla Alejandra Carranza León, analista de almacén de la Municipalidad de San Miguel comenta: “De manera limitada, ya que los derechos otorgados por el régimen CAS no son equiparables a los del régimen laboral general. Aunque no pueden renunciar a los derechos específicos del CAS, el régimen limita derechos fundamentales como la estabilidad laboral y beneficios sociales completos”. Carla Lorreine Arias Medina, Asistente jurídico de la Municipalidad de San Miguel comenta: “En principio, debemos señalar que la irrenunciabilidad de derechos laborales se manifiesta principalmente mediante el respeto propiamente dicho hacia

estos derechos ya reconocidos y a la no vulneración de dichos principios consagrados no solo en nuestra carta magna sino que de aquellos reconocidos en distintos dispositivos legales en materia laboral, en ese sentido, en el caso particular del régimen CAS se manifiesta en dos derechos fundamentales, el derecho del trabajador CAS permanente a ser incorporado al régimen laboral del Decreto legislativo 728 o del Decreto Legislativo 276 y el derecho del trabajador CAS permanente a un contrato a tiempo indeterminado o de carácter indefinido". Ernesto Alonso Villarroel Olazábal, abogado en la Procuraduría Pública de San Miguel refiere: "Los Derechos Laborales de los Trabajadores CAS se encuentran plasmados en la Constitución, razón por la cual resultan ser irrenunciables". Evelyn Maribel Tantachuco Vásquez, operadora de cámaras de la Municipalidad de San Miguel comenta: "Me parece correcto, ya que el trabajador debe tener derechos que lo protejan". Juan Carlos Francia Napán, abogado de la Municipalidad de San Miguel comenta: "Al respecto, este tipo de principio se materializa cada vez que en la celebración del contrato o adendas, ya sea por desconocimiento, poca información o falta de asesoría legal, el trabajador termina por ceder un derecho que le asiste, tal es el caso, cuando habiéndose superado el plazo de un año de haber brindado sus servicios en el ejercicio de labores de naturaleza permanente, el trabajador termina siendo sorprendido con la carta de no renovación por término del contrato, luego de haber firmado su última adenda". Luisa Maria Philipps Velarde, asistente legal de la unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad de San Miguel señala: "Es correcto la configuración de los derechos laborales de las personas involucradas en su momento". Pablo Reyes Pérez, abogado de la Municipalidad de San Miguel comenta: "Se manifiesta en el derecho de descanso vacacional, jornada laboral, licencias de maternidad, paternal y otras licencias de las que igual tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales (D.L. 276 y 728)". Raúl Lino Carrasco asistente administrativo en la Municipalidad de San Miguel comenta: "Desconozco".

PREGUNTA 2:

Karla Alejandra Carranza León, analista de almacén de la Municipalidad de San Miguel comenta: “No se respeta plenamente el derecho a la estabilidad laboral. Los contratos CAS son temporales y pueden terminarse unilateralmente sin causa justificada, contraviniendo la protección contra despidos arbitrarios”. Carla Lorreine Arias Medina, Asistente jurídico de la Municipalidad de San Miguel comenta: “Considero que el régimen CAS respeta la estabilidad laboral únicamente de los trabajadores los trabajadores CAS que hayan estado realizando labores permanentes a la fecha de publicación de la Ley 31638 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023 –, esto es, 06 de diciembre de 2022, pues a estos se les reconoce el derecho laboral legal de ser considerados trabajadores a plazo indeterminado”. Ernesto Alonso Villarroel Olazábal, abogado en la Procuraduría Pública de San Miguel refiere: “Si, empero parcialmente por cuanto solo gozan de este derecho los Trabajadores CAS Indeterminados sujetos a la normativa especial Ley 31131 de fecha 10 de marzo del 2021”. Evelyn Maribel Tantachuco Vásquez, operadora de cámaras de la Municipalidad de San Miguel comenta: “No debería ser indeterminado y cosas de todos los derechos laborales bajo el régimen laboral 728”. Juan Carlos Francia Napán, abogado de la Municipalidad de San Miguel comenta: “No, porque, los trabajadores del régimen CAS no se encuentran seguros de continuar en el mismo puesto y en su mismo centro de trabajo, ya que se vienen practicando la renovación de sus contratos y el carácter temporal que tiene los contratos CAS, a pesar de haber superado un año de trabajo de labores de naturaleza permanente, que en virtud de la Ley Nº 24041, los convierte en trabajadores CAS permanente, y sin embargo, ante la falta de previsión presupuestal, tiene que ganar ese reconocimiento en el fuero judicial”. Luisa Maria Philipps Velarde, asistente legal de la unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad de San Miguel señala: “No, porque hay trabajadores CAS que no se encuentran en una posición que pueda ser permanente en el tiempo, sino que esta puede ser cambiante”. Pablo Reyes Pérez, abogado de la Municipalidad de San Miguel comenta: “Sí, dentro del régimen de contrato administrativo de servicios se respeta la estabilidad laboral

ante un posible despido arbitrario, así protegiendo al trabajador CAS". Raúl Lino Carrasco asistente administrativo en la Municipalidad de San Miguel comenta: "En el caso del régimen CAS según la ley Nro. 31131 sí se respeta su estabilidad. Sin embargo, aquellos CAS que fueron de manera transitoria, no. Porque en ocasiones el empleador señala que no hay presupuesto o simplemente ya no quiere contar con sus servicios".

PREGUNTA 3:

Karla Alejandra Carranza León, analista de almacén de la Municipalidad de San Miguel comenta: "Vulnerabilidad a despidos sin justificación, inseguridad emocional y económica, dificultad para planificar a largo plazo y reducción de acceso a beneficios sociales y laborales. La falta de estabilidad crea un ambiente laboral precario, afectando el bienestar y la productividad del trabajador". Carla Lorreine Arias Medina, Asistente jurídico de la Municipalidad de San Miguel comenta: "Las implicaciones para un trabajador CAS a renunciar a dicho derecho constitucionalmente reconocido se manifiesta principalmente mediante el hecho que los trabajadores no reconocidos mediante la Ley 31638, pues esto no contaba con el derecho a ser reconocidos como trabajadores indeterminados a pesar de que sus labores tenía toda la naturaleza, quedando desprotegidos ante un despido fraudulente, ante el vencimiento de un contrato, por ejemplo". Ernesto Alonso Villarroel Olazábal, abogado en la Procuraduría Pública de San Miguel refiere: "La renuncia de un trabajador CAS a su estabilidad Laboral trae como consecuencia, la pérdida del empleo en cualquier momento, puesto que el empleador o la entidad empleadora puede cursarle Carta de No Renovación de Contrato". Evelyn Maribel Tantachuco Vásquez, operadora de cámaras de la Municipalidad de San Miguel comenta: "Va en contra del trabajador de no encontrar otro trabajo con esas posibilidades por la edad de él". Juan Carlos Francia Napán, abogado de la Municipalidad de San Miguel comenta: "Primero, se debe tomar en cuenta por qué un trabajador renuncia a ese derecho, y la respuesta no es política sino pragmática (un sindicalista le dará una respuesta desde el baúl de su ideario político) pero un

servidor público que busca hacer carrera profesional busca ascender des estatus profesional, eso implica hacer carrera pública, lo cual no se puede hacer como régimen CAS, y segundo busca ganar más económicamente, porque su *know how* y formación profesional, le permite ofrecer sus servicios por una mejore remuneración u honorarios (pues a veces vuelven a ser SNP)". Luisa Maria Philipps Velarde, asistente legal de la unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad de San Miguel señala: "Se debe atender en cada situación en específico antes de tomar decisiones que puedan afectar de manera significativamente su situación laboral". Pablo Reyes Pérez, abogado de la Municipalidad de San Miguel comenta: "El trabajador CAS estaría implicado en no estar protegido contra un despido injustificado por parte del empleador, ante ello, no podrá rechazar un reclamo posterior". Raúl Lino Carrasco asistente administrativo en la Municipalidad de San Miguel comenta: "Principalmente es perder su estabilidad, pero permite postular a una nueva plaza CAS con mayor salario porque mantenerse estable no te da la opción hasta el momento en que puedas solicitar un aumento de salario".

Análisis:

Las personas entrevistadas coinciden en que el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales se aplica en el régimen CAS, aunque de manera limitada. Señalan que los derechos otorgados por este régimen no son equiparables a los del régimen laboral general, pero se respetan ciertos derechos fundamentales.

La mayoría de las personas entrevistadas considera que el CAS no respeta plenamente el derecho a la estabilidad laboral. Se señala que los contratos CAS son temporales y pueden terminarse unilateralmente sin causa justificada, lo que contraviene la tutela contra despidos arbitrarios. Sin embargo, algunos mencionan que la estabilidad laboral se respeta parcialmente para los trabajadores CAS que realizaban labores permanentes a la fecha de publicación de la Ley N.° 31638 (6 de diciembre de 2022), ya que se les reconoce como trabajadores a plazo indeterminado.

Es más, algunos entrevistados mencionan que la renuncia a la estabilidad laboral puede estar motivada por el deseo de hacer carrera pública o buscar mejores oportunidades económicas, aunque esto implique perder ciertos derechos y protecciones.

En general, las opiniones reflejan una preocupación por la falta de plena protección de los derechos laborales en el régimen CAS, aunque se reconoce que existen ciertos avances en la materia, especialmente para los trabajadores que realizan labores permanentes.

4.1.2. De los resultados del objetivo específico 1:

Analizar qué mecanismos legales y administrativos existen para proteger la estabilidad laboral de los trabajadores CAS en la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

PREGUNTA 4:

Karla Alejandra Carranza León, analista de almacén de la Municipalidad de San Miguel comenta: "Vulnerabilidad a despidos arbitrarios, contratos temporales sin garantía de renovación, y falta de protección ante terminaciones injustificadas. La naturaleza temporal y flexible de los contratos CAS, junto con la ausencia de una causa justificada para terminaciones". Carla Lorreine Arias Medina, Asistente jurídico de la Municipalidad de San Miguel comenta: "El principal desafío que enfrentan los trabajadores CAS en principio es el hecho no ser reconocidos como trabajadores cuya contratación es a plazo determinado, a pesar que la naturaleza de las actividades que desarrollan corresponde a dicha tipo de contratación, lo que ocasiona es que estos trabajadores en todo momento se sientan desprotegidos ante un posible despido en cualquiera de sus modalidad, generando con toda claridad la vulneración de este derecho reconoció en la Constitución Política del Perú". Ernesto Alonso Villarroel Olazábal, abogado en la Procuraduría Pública de San Miguel refiere: "Los Trabajadores CAS que no están sujetos a la normativa especial Ley 31131, pueden ser despedidos sin necesidad de expresar causa justa o proceso disciplinario, basta la remisión de Carta Simple o Notarial de No

Renovación de Contrato, por razones presupuestarias, siendo suficiente dicha motivación para cesar la relación de trabajo". Evelyn Maribel Tantachuco Vásquez, operadora de cámaras de la Municipalidad de San Miguel comenta: "Las renovaciones de contrato, la falta de estabilidad laboral y gozar de los derechos laborales". Juan Carlos Francia Napán, abogado de la Municipalidad de San Miguel comenta: "Particularmente, se hace necesario que ya migremos al régimen SERVIR, y fortalecer los beneficios que en dicho régimen se dan. Con esto quiero decir que el principal desafío es que le ofrecemos al servidor CAS más allá de los beneficios que están establecidos en la ley, pero si lo comparamos con otros servidores de régimen 276 y 728, muchas veces observamos que los trabajadores CAS trabajan más y ganan menos'. Luisa Maria Philipps Velarde, asistente legal de la unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad de San Miguel señala: "El principal desafío es lidiar con los jefes de turno, los que en su mayoría buscan poner a su personal de confianza de modo que te rotan de forma injustificada o en su defecto te hostigan (designan más funciones para que luego te manden a procedimiento administrativo disciplinario)". Pablo Reyes Pérez, abogado de la Municipalidad de San Miguel comenta: "En mi experiencia puedo señalar que por parte del empleador pretende desconocer el contrato CAS en parte o en caso concreto de hostigamiento laboral". Raúl Lino Carrasco asistente administrativo en la Municipalidad de San Miguel comenta: "El principal desafío es solicitar algunos derechos como beneficios sindicales además de aumento de sueldo, porque el empleador siempre señala que no existe presupuesto".

PREGUNTA 5:

Karla Alejandra Carranza León, analista de almacén de la Municipalidad de San Miguel comenta: "La Ley Nro. 29849, que establece la eliminación progresiva del régimen CAS y la incorporación de estos trabajadores a regímenes laborales con más estabilidad. Busca reducir la precariedad laboral y proporcionar una mayor protección y estabilidad laboral a largo plazo". Carla Lorreine Arias Medina, Asistente jurídico de la Municipalidad de San Miguel comenta:

"La Ley 31131 – Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público. La Ley 31638 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 2023". Ernesto Alonso Villarroel Olazábal, abogado en la Procuraduría Pública de San Miguel refiere: "La Ley Nº 31131 establece que los contratos administrativos de servicios (CAS) vigentes al 10 de marzo de 2021 tienen carácter indefinido, procediendo únicamente la desvinculación por causa justa debidamente comprobada. En consecuencia, todos los trabajadores sujetos a dicha normativa gozan de estabilidad laboral, al no poder cesar su vínculo laboral más que por expresión de casusa justa debidamente comprobada, esto es ser sancionado al interior de un proceso disciplinario por la causal establecida como grave y que sea materia de destitución". Evelyn Maribel Tantachuco Vásquez, operadora de cámaras de la Municipalidad de San Miguel comenta: "Ninguna, ya que al término de contrato así haga un buen trabajo pueden no renovarle y no gozar de los beneficios sociales". Juan Carlos Francia Napán, abogado de la Municipalidad de San Miguel comenta: "No soy experto en la materia laboral, pero sé del beneficio que nos da la Ley 24041, porque permite reconocer al servidor público la permanencia que se ha ganado con su trabajo, esto es, habiendo cumplido con más de un año de servicios ininterrumpidos en las labores de naturaleza permanente. Esto es, si te siguen contratando por más de un año en el mismo puesto trabajo, es porque eres buen trabajador". Luisa Maria Philipps Velarde, asistente legal de la unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad de San Miguel señala: "La ley 31131 que erradica la temporalidad del D. L 1057 (CAS) generando la modificación del decreto en sí, volviendo a los CAS indeterminados, otra ley es la 30057 que busca garantizar procedimientos adecuados a los CAS frente a pagos, contrataciones, reincorporaciones, entre otros". Pablo Reyes Pérez, abogado de la Municipalidad de San Miguel comenta: "La Constitución Política del Perú, la Ley Nro. 31953, Ley del Presupuesto del Sector Publico para el año fiscal 2024, Decreto Legislativo Nro. 1057, Ley Nro. 30057 Ley Servir. La Constitución en temas de erradicación de la discriminación, a la protección contra el despido

arbitrario, la Ley Nro. 31953, en revisión de la disponibilidad presupuestal al presente del año fiscal". Raúl Lino Carrasco asistente administrativo en la Municipalidad de San Miguel comenta: "Desconozco".

PREGUNTA 6:

Karla Alejandra Carranza León, analista de almacén de la Municipalidad de San Miguel comenta: "Sentencia del Tribunal Constitucional en el caso de los trabajadores CAS del Ministerio de Salud (EXP. Nro. 00025-2012-PI/TC). Este fallo reconoció la necesidad de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores CAS, sentando un precedente importante para las futuras decisiones y políticas públicas". Carla Lorreine Arias Medina, Asistente jurídico de la Municipalidad de San Miguel comenta: "Un caso emblemático de una clara vulneración de derechos laborales relacionado con el régimen CAS es el desarrollado en el Tribunal Constitucional y estableció un precedente vinculante del Expediente Nº 5057-2013-AA/TC, conocido como el caso "Huatuco", pues en el cual se genera inseguridad jurídica a los trabajadores de la Carrera Administrativa del Sector Público; pues, desconoce el derecho de reposición al puesto de trabajo a consecuencia de la desnaturalización del contrato de trabajo de Servicio Específico". Ernesto Alonso Villarroel Olazábal, abogado en la Procuraduría Pública de San Miguel refiere: "Casación Laboral Nº 13279-2016 Cusco de la Segunda Sala De Derecho Constitucional Transitoria de la Corte Suprema de la Republica que indica: "El régimen laboral de los obreros Municipales es el de la actividad privada; en consecuencia, no pueden contratarse bajo el régimen especial del Contrato Administrativo de Servicios". Del análisis de la lectura de dicha Jurisprudencia, se desprende que los obreros que se hayan contratado bajo el régimen CAS gozan de estabilidad laboral puesto que podrán reponerse a la entidad vía judicial, invocando esta y otras jurisprudencias que otorgan estabilidad laboral a este tipo de trabajadores CAS, siempre y cuando sean obreros". Evelyn Maribel Tantachuco Vásquez, operadora de cámaras de la Municipalidad de San Miguel comenta: "No". Juan Carlos Francia Napán, abogado de la

Municipalidad de San Miguel comenta: “No, conozco de algún caso emblemático, lo que sí tengo conocimiento es de que hay casos que se están desarrollando en fuero judicial, de diferentes entidades, solicitando en su pretensión el reconocimiento de este derecho de CAS permanente en virtud de la Ley Nº 24041”. Luisa Maria Philipps Velarde, asistente legal de la unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad de San Miguel señala: “La sentencia del tribunal constitucional, el Pleno Sentencia 170/2024 que declara fundada en parta la demanda de amparo (Derecho al trabajo y a la protección de la madre en el ámbito legal) servidor ordenando su reposición al puesto de trabajo. Porque la trabajadora CAS fue despedida de forma injustificada pese a ser trabajadora de confianza, eso quiere decir que los derechos no se pueden negociar, la servidora tenía el D.L. 1057 (Confianza por el embarazo no se puede dejar en desprotección), siendo un caso emblemático”. Pablo Reyes Pérez, abogado de la Municipalidad de San Miguel comenta: “No conozco”. Raúl Lino Carrasco asistente administrativo en la Municipalidad de San Miguel comenta: “Desconozco”.

Análisis:

En cuanto a los desafíos, las personas entrevistadas destacan la vulnerabilidad a despidos arbitrarios y la falta de estabilidad laboral como las principales preocupaciones. Karla Alejandra Carranza León menciona la ausencia de garantías en la renovación de contratos, mientras que Carla Lorreine Arias Medina señala que los trabajadores CAS no son reconocidos como empleados a plazo determinado, a pesar de la naturaleza de sus actividades. Ernesto Alonso Villarroel Olazábal indica que estos trabajadores pueden despedirse sin necesidad de expresar causa justa, bastando una simple carta de no renovación.

Además, la mayoría de entrevistados hacen referencia a la Ley N.º 31131, que estableció disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público y otros señalan que la Ley N.º 30057 (Ley Servir) también es mencionada como una

normativa que busca garantizar procedimientos adecuados para los trabajadores CAS en aspectos como pagos, contrataciones y reincorporaciones.

En general, las opiniones de los entrevistados es que el trabajador del Régimen CAS, tiene que recurrir para agotar la vía administrativa ante el Tribunal de SERVIR, para exigir el pago de beneficios sociales, la desnaturalización de contrataciones y reincorporaciones.

4.1.3. Resultados del objetivo específico 2:

Analizar cómo afecta la falta de estabilidad laboral a la calidad de vida y desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

PREGUNTA 7:

Karla Alejandra Carranza León, analista de almacén de la Municipalidad de San Miguel comenta: “Inestable y precaria. Los contratos temporales y la posibilidad de terminación sin causa justificada generan incertidumbre laboral”. Carla Lorreine Arias Medina, Asistente jurídico de la Municipalidad de San Miguel comenta: “En el caso de aquellos trabajadores a los cuales no le aplica los alcances de la Ley 31131, pues claramente a estos trabajadores se les ha privado de derecho constitucionalmente reconocido a la estabilidad laboral, pues pese a que su tipo de contratación se entiende con claridad como una de plazo determinado, está sujeto a la suscripción y adendas de contratos sujetos a modalidad, situación que a pesar de poder ser discutido en un proceso ordinario laboral en el que se busque la desnaturalización de sus contratos, mismos que eventualmente terminan siendo reconocidos, surge la necesidad de buscar mediante un proceso judicial el reconocimiento de un derecho que es inherente a cualquier ciudadano de nuestro país”. Ernesto Alonso Villarroel Olazábal, abogado en la Procuraduría Pública de San Miguel refiere: “El recurrente empezó su labor en la entidad edil de San Miguel, en el mes de agosto de 2020, como trabajador CAS a plazo determinado, esto es no gozaba de Estabilidad Laboral, luego de la dación de la Ley 31131 de fecha 10 de marzo del 2021, el

suscrito obtuvo estabilidad laboral ya que solo podía ser desvinculado laboralmente de la entidad, por causa justa debidamente comprobada (Previo Proceso Administrativo Disciplinario sancionado con Destitución, por causal constituyente de falta grave acreditada)". Evelyn Maribel Tantachuco Vásquez, operadora de cámaras de la Municipalidad de San Miguel comenta: "Cumplimos horarios, trabajamos igual que un establecimiento y sin embargo no hay ley que nos proteja". Juan Carlos Francia Napán, abogado de la Municipalidad de San Miguel comenta: "En lo personal, mi experiencia ha sido buena, en tanto me ha permitido conocer el funcionamiento del Estado empíricamente, pues hay cosas que la teoría no cubre cuando estamos en la Universidad. Sin embargo, aún no satisface mi anhelo de crecimiento profesional, porque, como te expliqué, uno como profesional busca mejorar su estatus no solo en lo remunerativo, sino también haciendo carrera pública, y en el sector que me vengo desarrollando que es la Procuraduría Pública, hay forma de hacerlo, lo lamentable es que no se puede hacer como régimen CAS en el mismo centro de trabajo, para ello debo de dejar mi puesto y postular en otro lugar. De cierta forma, eso implica darle fin a mi contrato, y las nuevas oportunidades no se presentan con una anticipación de 30 días como para comunicar a tu jefe actual que te va a ir; las nuevas oportunidades laborales requieren disponibilidad inmediata". Luisa Maria Philipps Velarde, asistente legal de la unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad de San Miguel señala: "Lo describiría como suerte, ya que si no se hubiera promulgado la Ley Nro. 31131, quizá me hubieran notificado la no renovación de mi CAS, mi desarrollo profesional va de la mano con la ética y mis principios, de modo que no sigo decisiones políticas, por eso creo que mi estabilidad aquí es suerte". Pablo Reyes Pérez, abogado de la Municipalidad de San Miguel comenta: "Bueno, hasta la actualidad no he tenido ningún tipo de percance al respecto en una presunción de desconocimiento del contrato CAS". Raúl Lino Carrasco asistente administrativo en la Municipalidad de San Miguel comenta: "Lo describiría como tranquilo porque no existe el riesgo que pueda ser despedido, salvo por algún proceso que así lo amerite".

PREGUNTA 8:

Karla Alejandra Carranza León, analista de almacén de la Municipalidad de San Miguel comenta: “Genera estrés y dificultad para planificar a largo plazo. La inseguridad sobre la renovación del contrato afecta la estabilidad económica y emocional, complicando la planificación familiar y personal”. Carla Lorreine Arias Medina, Asistente jurídico de la Municipalidad de San Miguel comenta: “Evidentemente, el hecho de que un trabajador CAS cuente con una contratación sujeto a modalidad o de naturaleza temporal, tiene una repercusión en el aspecto de la vida personal y familiar de dichos trabajadores, pues en principio al ser la principal causa de la falta de estabilidad laboral, por un lado genera el temor constante de poder ser despido incluso injustificadamente y quedarse en muchos casos con el principal sustento económico para su familia, generando un estrés constante, pues a pesar que éstos se encuentre desarrollando adecuadamente sus labores puedan ser finalmente despidos ante la justificación del vencimiento de un contrato, y por otro lado, genera un cierto sentido de discriminación, pues compañeros de trabajo que ocupan el mismo puesto de trabajo tienen distintas condiciones de trabajo y generalmente goza con el derecho de la estabilidad laboral”. Ernesto Alonso Villarroel Olazábal, abogado en la Procuraduría Pública de San Miguel refiere: “No aplica puesto que tengo Contrato Cas indeterminado, sin embargo, Considero que influye de manera negativa puesto que la falta de previsión de recursos podría generar inestabilidad emocional en el trabajador”. Evelyn Maribel Tantachuco Vásquez, operadora de cámaras de la Municipalidad de San Miguel comenta: “Al no conocer la duración de contrato ni gozar de beneficios como gratificación no se pueden adquirir cosas necesarias familiares”. Juan Carlos Francia Napán, abogado de la Municipalidad de San Miguel comenta: “Particularmente, soy CAS con carácter indefinido, en virtud de la Ley Nº 31131, es decir, no puedo ser despedido sino solo por causa justa debidamente comprobada, y si le sumamos a eso la Ley 24041, sería CAS a plazo indeterminado. Pero si mi situación fuera de aquellos trabajadores CAS que no cumplen con el año de trabajo en labores

de naturaleza permanente, diría que mi situación económica es incierta, porque dependería del plazo que me brinda el contrato de trabajo o de una posible renovación mediante adenda, parte desde ahí una inestabilidad con la que viven muchos trabajadores CAS". Luisa Maria Philipps Velarde, asistente legal de la unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad de San Miguel señala: "La naturaleza de mi contratación influye mucho ya que dependo de mis ingresos, no tengo apoyo en la bolsa familiar (soy una joven independiente en la capital)". Pablo Reyes Pérez, abogado de la Municipalidad de San Miguel comenta: "No influye en mi vida personal y familiar, porque no impacta en esos aspectos". Raúl Lino Carrasco asistente administrativo en la Municipalidad de San Miguel comenta: "Por un tema de seguridad y estabilidad principalmente económica, porque al ser temporal no te brinda una confianza de continuidad con la entidad y eso repercute en la programación que uno se hace de manera personal".

PREGUNTA 9:

Karla Alejandra Carranza León, analista de almacén de la Municipalidad de San Miguel comenta: "Reducción de la motivación y la productividad, además de un aumento del estrés. La constante incertidumbre laboral afecta negativamente la concentración, el compromiso y el rendimiento en el trabajo". Carla Lorreine Arias Medina, Asistente jurídico de la Municipalidad de San Miguel comenta: "Por supuesto, conforme lo hemos referido anteriormente, por un lado el constante temor de poder ser despedidos de su puesto de trabajo sin causa que justifique dicho despido, pues simplemente se basan en el vencimiento de un contrato, genera que estos no desarrollen adecuadamente sus labores por el periodo en el que les correspondan desarrollarlos no solo por la preocupación de ser despidos sino que principalmente por el hecho de pensar que si realizan de manera prolija sus obligaciones de trabajo o no, significa exactamente lo mismo para la entidad donde prestan labores, pues de todos modos existe la posibilidad latente de que sean despedidos, y por otro lado, al sentirse de algún modo discriminados, pierden totalmente el sentido de pertenencia e identificación con la entidad a la que prestan laborales, situación que

evidentemente desmotiva el adecuado desarrollo de su trabajo, teniendo un impacto en su desempeño profesional". Ernesto Alonso Villarroel Olazábal, abogado en la Procuraduría Pública de San Miguel refiere: "No aplica puesto que tengo Contrato Cas indeterminado, sin embargo, Considero que influye de manera negativa puesto que la falta de previsión de recursos podría generar inestabilidad emocional en el trabajador". Evelyn Maribel Tantachuco Vásquez, operadora de cámaras de la Municipalidad de San Miguel comenta: "La falta de posibilidades económicas para poder realizar mejor el trabajo". Juan Carlos Francia Napán, abogado de la Municipalidad de San Miguel comenta: "No es mi caso, como lo señalé. Sin embargo, muchos otros trabajadores CAS, que fueron contratado después del 10 de marzo de 2021, quienes no alcanzaron a gozar del beneficio de la Ley Nº 31131, viven con inestabilidad laboral, pues, se encuentran sujetos al plazo del contrato o de la adenda, y tiene su impacto en su desempeño profesional, porque cuando uno piensa en seguir nuevos estudios ya sea de posgrado u otras materias complementarias, toma en cuenta muchos factores; económicos, tiempo, distancia, etc.; que encontrándose en inestabilidad laboral, hasta lo piensa para adquirir un préstamo bancario para seguir con los estudios de posgrado; no digo que no lo pueda hacer, solo que la situación se torna diferente o difícil a una persona que goza de un status de servidor público a plazo indeterminado con todos los beneficios, como gozan los trabajadores del régimen 728 en el sector público". Luisa Maria Philipps Velarde, asistente legal de la unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad de San Miguel señala: "Impacta de forma negativa ya que las empresas e instituciones buscan un perfil que mantenga un puesto duradero, que haga relaciones afectivas con los compañeros que cumpla metas a largo plazo, situaciones que solo cumple una persona con estabilidad permanente o semipermanente (más de 6 meses) si tiene como experiencia periodos cortos a 6 meses, no catalogado un buen candidato para el puesto, dado que eso impacta en el desarrollo profesional del candidato ya que tengo periodos cortos y largos sin trabajo o empleo". Pablo Reyes Pérez, abogado de la Municipalidad de San Miguel comenta: "En mi

opinión, no afecta mi desempeño profesional o laboral, al pertenecer a una entidad pública lo importante es el bien común por delante del beneficio personal, por una vocación de servicio a la ciudadanía". Raúl Lino Carrasco asistente administrativo en la Municipalidad de San Miguel comenta: "Principalmente en las competencias laborales porque aun así puedo desempeñar una adecuada y eficiente labor, no siendo estable estaría sujeto a cambios de funciones, con los que vaya con mi carrera o hasta ser separado de la entidad".

Analisis:

En general, las personas entrevistadas describen una situación de inestabilidad porque se dan terminaciones contractuales sin previo aviso. Esto genera incertidumbre y estrés entre los trabajadores, afectando su capacidad para planificar a largo plazo y su estabilidad económica y emocional.

Algunos empleados, como Ernesto Alonso Villarroel Olazábal y Juan Carlos Francia Napán, mencionan que gozan de mayor estabilidad gracias a la Ley N.° 31131, que les otorgó contratos CAS indeterminados. Sin embargo, reconocen que otros trabajadores que no se beneficiaron de esta ley enfrentan una situación más precaria.

Las personas entrevistadas señalan que la falta de estabilidad laboral afecta negativamente su desempeño profesional. Carla Lorreine Arias Medina menciona que el temor constante al despido y la sensación de discriminación pueden desmotivar a los trabajadores y disminuir su sentido de pertenencia a la institución. Karla Alejandra Carranza León añade que esto puede reducir la motivación, la productividad y la concentración en el trabajo.

Algunos empleados, como Evelyn Maribel Tantachuco Vásquez, destacan la falta de beneficios laborales y la dificultad para adquirir bienes necesarios para sus familias debido a la incertidumbre de sus contratos. Luisa Maria Philipps Velarde señala que los períodos cortos de empleo pueden afectar negativamente las perspectivas de carrera a largo plazo. Sin embargo, no todas las personas entrevistadas comparten la misma opinión. Pablo Reyes Pérez, por

ejemplo, afirma que su contrato no afecta su desempeño profesional y enfatiza la importancia del servicio público por encima del beneficio personal.

En resumen, la mayoría de las personas entrevistadas expresan preocupación por la falta de estabilidad laboral y sus efectos negativos en su vida personal y profesional, aunque algunos se encuentran en una situación más favorable debido a cambios recientes en la legislación.

4.2. Triangulación de Resultados:

Objetivo General: Analizar cómo se manifiesta la irrenunciabilidad del derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

Tabla 2

Triangulación y análisis de las respuestas								
PREGUNTAS/ ENTREVISTADO	Karla Alejandra Carranza León	Carla Lorreine Arias Medina	Ernesto Alonso Villarroel Olazábal	Evelyn Maribel Tantachuco Vásquez	Juan Carlos Francia Napán	Luisa Maria Philipps Velarde	Pablo Reyes Pérez	Raúl Lino Carrasco
¿cómo se manifiesta el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales en el caso de los trabajadores bajo el régimen CAS?	En primer lugar, varios de las personas entrevistadas coinciden en que los derechos laborales de los trabajadores CAS están protegidos y son irrenunciables. Ernesto Alonso Villarroel Olazábal señala específicamente que estos derechos "se encuentran plasmados en la Constitución, razón por la cual resultan ser irrenunciables". Esta idea es respaldada por otros entrevistados que mencionan la importancia de respetar los derechos reconocidos en la legislación laboral. Otra coincidencia notable es la mención de derechos específicos que se aplican a los trabajadores CAS. Pablo Reyes Pérez enumera algunos de estos derechos, como "el derecho de descanso vacacional, jornada laboral, licencias de maternidad, paternal y otras licencias", indicando que son similares a los que gozan los trabajadores de otros regímenes laborales. Varios entrevistados también hacen referencia a la protección de los trabajadores CAS permanentes. Carla Lorreine Arias Medina menciona específicamente "el derecho del trabajador CAS permanente a ser incorporado al régimen laboral del Decreto legislativo 728 o del Decreto Legislativo 276 y el derecho del trabajador CAS permanente a un contrato a tiempo indeterminado o de carácter indefinido".							

	Sin embargo, es importante notar que algunos entrevistados, como Karla Alejandra Carranza León, señalan limitaciones en los derechos otorgados por el régimen CAS en comparación con el régimen laboral general, mencionando que "el régimen limita derechos fundamentales como la estabilidad laboral y beneficios sociales completos".
¿Considera usted que el régimen CAS respeta el derecho a la estabilidad laboral?	La mayoría de las personas entrevistadas coincide en que el régimen CAS no respeta plenamente el derecho a la estabilidad laboral. Varios señalan que estos contratos son de carácter temporal y pueden terminarse unilateralmente sin causa justificada, lo que va en contra de la protección contra despidos arbitrarios. Existe un consenso entre algunos entrevistados sobre la existencia de una distinción entre trabajadores CAS. Se menciona que solo aquellos que realizaban labores permanentes a la fecha de publicación de la Ley 31638 (6 de diciembre de 2022) o los denominados "CAS Indeterminados" sujetos a la Ley N.° 31131 (10 de marzo de 2021) gozan de cierta estabilidad laboral al ser considerados trabajadores a plazo indeterminado. Varios entrevistados coinciden en que la falta de previsión presupuestal es un factor que afecta la estabilidad laboral de los trabajadores CAS. Se menciona que, a pesar de haber superado un año de trabajo en labores de naturaleza permanente, muchos trabajadores deben recurrir al fuero judicial para obtener el reconocimiento de sus derechos. Finalmente, algunos entrevistados señalan que la naturaleza cambiante de ciertas posiciones dentro de la municipalidad hace que no todos los trabajadores CAS puedan acceder a una posición permanente, lo que afecta su estabilidad laboral.
¿Qué implicaciones tiene para un trabajador CAS renunciar a su derecho a la estabilidad laboral?	Las personas entrevistadas de la Municipalidad Distrital de San Miguel coinciden en varios aspectos importantes sobre las implicaciones de renunciar a la estabilidad laboral para los trabajadores bajo el régimen CAS (Contratación Administrativa de Servicios). En primer lugar, señalan que esta renuncia conlleva una mayor vulnerabilidad ante despidos injustificados. Tanto Karla Alejandra Carranza León como Carla Lorreine Arias Medina y Ernesto Alonso Villarroel Olazábal enfatizan que los trabajadores quedan desprotegidos frente a la posibilidad de perder su empleo en cualquier momento, ya sea por despido fraudulento o por la no renovación del contrato.

Otro punto de coincidencia es la inseguridad económica y emocional que genera esta situación. Las personas entrevistadas mencionan que la falta de estabilidad dificulta la planificación a largo plazo y crea un ambiente laboral precario que afecta el bienestar y la productividad del trabajador.

Además, varios de las personas entrevistadas hacen referencia a la reducción de acceso a beneficios sociales y laborales como consecuencia de renunciar a la estabilidad laboral. Esto implica que los trabajadores CAS no gozan de los mismos derechos y protecciones que los trabajadores con contratos indeterminados. Sin embargo, es importante destacar que Juan Carlos Francia Napán ofrece una perspectiva diferente, señalando que algunos trabajadores pueden optar por renunciar a la estabilidad laboral por razones pragmáticas, como la búsqueda de mejores oportunidades de carrera o mayores remuneraciones.

Objetivo específico 1: Analizar qué mecanismos legales y administrativos existen para proteger la estabilidad laboral de los trabajadores CAS en la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

Tabla 3

Triangulación y análisis de las respuestas								
PREGUNTAS/ ENTREVISTADO	Karla Alejandra Carranza León	Carla Lorreine Arias Medina	Ernesto Alonso Villarroel Olazábal	Evelyn Maribel Tantachuco Vásquez	Juan Carlos Francia Napán	Luisa Maria Philipps Velarde	Pablo Reyes Pérez	Raúl Lino Carrasco
¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan los trabajadores CAS en términos de estabilidad laboral?	De acuerdo con las opiniones expresadas por las personas entrevistadas en el documento, se pueden identificar varias coincidencias importantes sobre los desafíos que enfrentan los trabajadores bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en la Municipalidad Distrital de San Miguel. El principal punto de convergencia es la falta de estabilidad laboral y la vulnerabilidad ante despidos arbitrarios. Los trabajadores CAS se encuentran en una situación de constante incertidumbre debido a la naturaleza temporal de sus contratos y la ausencia de garantías para su renovación. Esta precariedad se ve agravada por el hecho de que pueden despedirse sin necesidad de expresar una causa justa o seguir un proceso disciplinario, bastando una simple carta de no renovación de contrato. Otro aspecto recurrente es la percepción de desprotección legal. Las personas entrevistadas señalan que los trabajadores CAS no son reconocidos como empleados a plazo determinado, a pesar de que la naturaleza de sus actividades corresponde a este tipo de contratación. Otro aspecto recurrente es la percepción de desprotección legal. Las personas entrevistadas señalan que los trabajadores CAS no son reconocidos como empleados a plazo determinado, a pesar de que la naturaleza de sus actividades corresponde a este tipo de contratación.							

	Adicionalmente, se menciona la disparidad en las condiciones laborales en comparación con otros regímenes. Los trabajadores CAS a menudo se encuentran en una posición desventajosa, trabajando más y ganando menos que sus contrapartes en los regímenes 276 y 728.
¿Qué leyes o normativas vigentes considera usted que protegen la estabilidad laboral de los trabajadores bajo el régimen CAS?	Las personas entrevistadas de la Municipalidad Distrital de San Miguel coinciden en señalar varias leyes y normativas que buscan mejorar las condiciones laborales y erradicar la discriminación en el sector público peruano. Entre las principales coincidencias se encuentran: La Ley N.º 29849 es mencionada como un instrumento que busca eliminar progresivamente el régimen CAS (Contratación Administrativa de Servicios) y promover la incorporación de los trabajadores a regímenes laborales más estables. Esta ley es vista como un esfuerzo para reducir la precariedad laboral y proporcionar mayor protección a largo plazo. Varios entrevistados hacen referencia a la Ley N.º 31131, que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público. Esta ley es destacada por su impacto en la estabilidad laboral de los trabajadores CAS, al establecer que los contratos vigentes al 10 de marzo de 2021 tienen carácter indefinido, permitiendo la desvinculación solo por causa justa debidamente comprobada. La Ley N.º 30057 (Ley Servir) también es mencionada como una normativa que busca garantizar procedimientos adecuados para los trabajadores CAS en aspectos como pagos, contrataciones y reincorporaciones. Algunos entrevistados hacen referencia a la Ley N.º 24041, que reconoce la permanencia del servidor público que ha trabajado de manera ininterrumpida por más de un año en labores de naturaleza permanente. Finalmente, se menciona la Constitución Política del Perú como marco fundamental en temas de erradicación de la discriminación y protección contra el despido arbitrario.

	Es importante notar que, aunque hay coincidencias en la mención de estas leyes, también se observa cierta disparidad en el conocimiento y la interpretación de estas entre las personas entrevistadas, lo que sugiere la necesidad de una mayor difusión y comprensión de estas normativas en el ámbito laboral del sector público.
¿Conoce usted algún caso emblemático o jurisprudencia relevante que haya precedentes en la protección de la estabilidad laboral de trabajadores CAS?	Las personas entrevistadas mencionan varios casos emblemáticos relacionados con el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en el sector público peruano. Destacan sentencias del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema que han sentado precedentes importantes en materia de derechos laborales para los trabajadores CAS. Entre los casos más relevantes se menciona la sentencia del Tribunal Constitucional en el expediente N.º 00025-2012-PI/TC, referente a los trabajadores CAS del Ministerio de Salud, que reconoció la necesidad de mejorar sus condiciones laborales. También se destaca el caso "Huatuco" (Expediente N.º 5057-2013-AA/TC), que generó controversia al desconocer el derecho de reposición en casos de desnaturalización de contratos. Otro caso significativo es la Casación Laboral N.º 13279-2016 Cusco, que establece que los obreros municipales deben estar bajo el régimen de la actividad privada y no pueden contratarse mediante CAS, otorgándoles cierta estabilidad laboral. Asimismo, se menciona una sentencia reciente (Pleno Sentencia 170/2024) que ordena la reposición de una trabajadora CAS despedida injustificadamente, a pesar de ser de confianza, enfatizando la protección de los derechos laborales, especialmente en casos de embarazo. Es importante notar que algunos entrevistados manifestaron desconocer casos emblemáticos específicos, mientras que otros mencionaron la existencia de casos en desarrollo en el fuero judicial, relacionados con el reconocimiento del derecho a CAS permanente en virtud de la Ley N.º 24041.

Objetivo específico 2: Analizar cómo afecta la falta de estabilidad laboral a la calidad de vida y desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

Tabla 4

Triangulación y análisis de las respuestas

PREGUNTAS/ ENTREVISTADO	Karla Alejandra Carranza León	Carla Lorreine Arias Medina	Ernesto Alonso Villarroel Olazábal	Evelyn Maribel Tantachuco Vásquez	Juan Carlos Francia Napán	Luisa Maria Philipps Velarde	Pablo Reyes Pérez	Raúl Lino Carrasco
¿Cómo describiría su experiencia laboral como trabajador CAS en términos de estabilidad?	La mayoría de las personas entrevistadas coincide en que la estabilidad laboral bajo el régimen CAS (Contratación Administrativa de Servicios) es precaria e incierta. Karla Alejandra Carranza León, analista de almacén, describe la situación como "inestable y precaria", señalando que los contratos temporales y la posibilidad de terminación sin causa justificada generan incertidumbre laboral. Varios entrevistados mencionan la importancia de la Ley N.° 31131 en la mejora de las condiciones laborales. Ernesto Alonso Villarroel Olazábal, abogado de la Procuraduría Pública, indica que gracias a esta ley obtuvo estabilidad laboral, ya que solo podía ser desvinculado por causa justa debidamente comprobada. Luisa Maria Philipps Velarde, asistente legal, también hace referencia a esta ley, considerando que su estabilidad laboral es producto de la "suerte" debido a la promulgación de dicha normativa. Sin embargo, se observa que aún persisten limitaciones en el desarrollo profesional dentro del régimen CAS. Juan Carlos Francia Napán, abogado, señala que a pesar de que su experiencia ha sido buena en términos de aprendizaje, el régimen CAS no satisface completamente su anhelo de crecimiento profesional, ya que no permite hacer carrera pública en el mismo centro de trabajo.							

	Algunos entrevistados expresan preocupación por la falta de protección legal adecuada. Evelyn Maribel Tantachuco Vásquez, operadora de cámaras, menciona que a pesar de cumplir horarios y trabajar igual que en un establecimiento, no hay una ley que los proteja adecuadamente. En contraste, algunos trabajadores, como Raúl Lino Carrasco, asistente administrativo, describen su situación laboral como "tranquila", ya que no existe el riesgo de ser despedido salvo por algún proceso que lo amerite. En resumen, las principales coincidencias entre las personas entrevistadas giran en torno a la percepción de inestabilidad laboral en el régimen CAS, la importancia de la Ley N.° 31131 en la mejora de las condiciones laborales, las limitaciones para el desarrollo profesional dentro de este régimen, y la necesidad de una mayor protección legal para los trabajadores bajo esta modalidad de contratación.
¿De qué manera cree que la naturaleza temporal de su contrato CAS influye en su calidad de vida personal y familiar?	Las personas entrevistadas, en su mayoría trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, coinciden en varios aspectos sobre cómo la naturaleza temporal de los contratos CAS influye en su vida personal y familiar. La principal preocupación que se menciona de forma recurrente es la falta de estabilidad laboral y económica. Los trabajadores expresan que la incertidumbre sobre la renovación de sus contratos genera un estrés constante y dificulta la planificación a largo plazo. Esta situación afecta no solo su estabilidad económica, sino también su bienestar emocional. Varios entrevistados señalan que esta inseguridad laboral complica la toma de decisiones importantes en el ámbito personal y familiar. Por ejemplo, mencionan dificultades para adquirir bienes necesarios para la familia o para hacer planes a futuro debido a la falta de previsión de recursos. Otro punto en común es la percepción de desigualdad en comparación con otros trabajadores que gozan de mayor estabilidad laboral. Algunos entrevistados mencionan que esta situación puede generar un sentimiento de discriminación, ya que compañeros que ocupan puestos similares tienen condiciones laborales diferentes.

	Cabe destacar que algunos entrevistados, como Juan Carlos Francia Napán, mencionan estar en una situación más favorable debido a leyes como la N.º 31131 y la 24041, que les otorgan un carácter más indefinido a sus contratos. Sin embargo, reconocen que para aquellos que no cumplen con ciertos requisitos, la situación sigue siendo precaria. En resumen, la mayoría de las personas entrevistadas coinciden en que la naturaleza temporal de los contratos CAS tiene un impacto significativo en su vida personal y familiar, generando estrés, dificultades para planificar a futuro y una sensación general de inestabilidad económica y emocional.
¿De qué forma cree que la falta de estabilidad laboral impacta en su desempeño profesional?	La mayoría de las personas entrevistadas coincide en que la inestabilidad laboral tiene un efecto negativo en el rendimiento y la motivación de los trabajadores. Señalan que la constante incertidumbre sobre la continuidad en el empleo genera estrés y afecta negativamente la concentración y el compromiso con el trabajo.
	La mayoría de las personas entrevistadas coincide en que la inestabilidad laboral tiene un efecto negativo en el rendimiento y la motivación de los trabajadores. Señalan que la constante incertidumbre sobre la continuidad en el empleo genera estrés y afecta negativamente la concentración y el compromiso con el trabajo
	Las personas entrevistadas también mencionan que la inestabilidad laboral afecta las perspectivas de desarrollo profesional a largo plazo. Señalan que resulta difícil planificar y comprometerse con estudios de posgrado o capacitaciones cuando no se tiene certeza sobre la continuidad en el empleo. Además, indican que los períodos cortos de empleo pueden ser vistos negativamente por futuros empleadores, lo que dificulta el crecimiento profesional.
	Las personas entrevistadas también mencionan que la inestabilidad laboral afecta las perspectivas de desarrollo profesional a largo plazo. Señalan que resulta difícil planificar y comprometerse con estudios de posgrado o capacitaciones cuando no se tiene certeza sobre la continuidad en el empleo. Además, indican que los períodos cortos de empleo pueden ser vistos negativamente por futuros empleadores, lo que dificulta el crecimiento profesional.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Respecto al objetivo general:

Analizar cómo se manifiesta la irrenunciabilidad del derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

Castro y Torres (2022) en su tesis de investigación destaca que los contratos CAS son percibidos por los trabajadores en un régimen de transición. Si bien existe cierta formalidad en su celebración, sin que haya estabilidad. De tal forma, se destaca en que no siempre se cumplen los requisitos de convocatoria pública y evaluación objetiva.

Asimismo, de los resultados, las personas entrevistadas coinciden que hay derechos que existen en los trabajadores que son irrenunciables, aunque con ciertas limitaciones, haciendo posible el respeto a los derechos como el descanso vacacional, jornada laboral y licencias. Sin embargo, el régimen CAS limita algunos derechos como la estabilidad laboral en ciertos trabajadores.

No obstante, a ello, algunos consideran que no se respeta plenamente la estabilidad laboral. Por lo que, se señala que solo se respeta para trabajadores CAS que realizaban labores permanentes a la fecha de publicación de ciertas leyes específicas. Siendo así que se menciona que la falta de estabilidad genera inseguridad y afecta el bienestar del trabajador.

Aunado a ello, el antecedente de Duque (2023) en su tesis de investigación menciona que la renuncia voluntaria no está prevista en la legislación de Ecuador, lo que genera un vacío legal en los derechos del trabajador. Además, los jueces suelen equiparar de manera errónea una renuncia voluntaria respecto al acuerdo por ambas partes, lo cual no es correcto ya que son figuras jurídicas distintas.

Siendo así también que la falta de regulación de la renuncia voluntaria afecta principios constitucionales como la igualdad, la seguridad jurídica y la tipicidad, al no existir un procedimiento claro para su aplicación.

5.2. Respecto al objetivo específico 1:

Analizar qué mecanismos legales y administrativos existen para proteger la estabilidad laboral de los trabajadores CAS en la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

El antecedente de Calcina (2021) en su tesis de investigación destaca que a partir de la sentencia del Tribunal Constitucional en el caso Huatuco (Exp. N.º 05057-2013-PA/TC) en 2015, se estableció que para la reposición de trabajadores en el sector público se requiere haber ingresado por concurso público. Esto ha restringido la reposición en casos de despido arbitrario o desnaturalización de contratos en la administración pública. Por lo que, existe una tensión entre los principios laborales protectores del trabajador y la nueva interpretación constitucional que prioriza el cumplimiento obligatorio de las normas.

Este autor considera que estos cambios han debilitado el sistema en lo laboral, aunque reconoce que como defensores del derecho deben acatar la interpretación del Tribunal Constitucional, aun cuando discrepe con la restricción de derechos laborales fundamentales. Pues bien, la modificación del artículo 103 de la Constitución Política en 2004 marcó un cambio importante. Esto ha debilitado los derechos laborales fundamentales y la protección del trabajador.

Estos trabajadores de régimen se encuentran en una situación de vulnerabilidad ante despidos arbitrarios y no cuentan con garantías de renovación de sus contratos. Esto genera una sensación constante de inseguridad laboral, ya que pueden ser despedidos sin necesidad de expresar una causa justa o pasar por un proceso disciplinario.

Otro aspecto mencionado es la desigualdad en comparación con otros regímenes laborales. Los trabajadores CAS a menudo realizan las mismas funciones permanentes, que empleados bajo otros regímenes, pero con menos beneficios y protecciones. Esto se percibe como una forma de discriminación laboral.

Finalmente, los entrevistados que son trabajadores contratados bajo el régimen CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel, han coincidido que el cuerpo legal que los protege ante un despido es la Ley N.°31131, toda vez que les permite acceder a la tutela administrativa y posteriormente Judicial, para establecer si no se está encubriendo en la modalidad de su contratación de CAS transitorio a un CAS de labores permanentes, el cual de acuerdo al literal f del artículo 10 del Decreto Legislativo N.°1057, modificado por la Ley N.°31591, les otorga cierta protección frente al despido arbitrario.

5.3. Respecto al objetivo específico 2:

Analizar cómo afecta la falta de estabilidad laboral a la calidad de vida y desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

El antecedente de Medina (2021) en su tesis de investigación se destaca que el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales es fundamental para proteger al trabajador, considerado la parte débil en la relación laboral. Este principio busca evitar que los trabajadores renuncien a derechos reconocidos por la ley debido a presiones o necesidades económicas.

Aunque la mediación busca resolver conflictos de manera ágil y consensuada, considerando que el trabajador se puede encontrar en una decisión de renunciar a ciertos derechos.

Por consiguiente, es necesario reforzar el conocimiento y aplicación del principio de irrenunciabilidad en los procesos de mediación laboral, basado en el hecho por el que se

puedan vulnerar derechos. Siendo así que es importante divulgar y reforzar la importancia del principio de irrenunciabilidad entre mediadores y operadores jurídicos, para que la mediación no se preste para violentar la voluntad del legislador de proteger al trabajador.

Igualmente, el antecedente de Reyes (2023) en su tesis de investigación, se señala que se ha evidenciado que el principio de irrenunciabilidad está vinculado a los derechos establecidos por la Ley N.º 31131 en el trabajador CAS.

Además, se identificó que el principio de irrenunciabilidad se relaciona con el derecho a la estabilidad laboral, dado que los trabajadores bajo el régimen CAS, algunos realizan labores de carácter permanente, se establece una discriminación laboral, lo que dificulta su acceso a los mismos beneficios a pesar de realizar funciones equivalentes.

Asimismo, se concluyó que el principio de irrenunciabilidad se asocia con el derecho a un contrato indefinido, ya que los trabajadores del régimen CAS carecen de estabilidad laboral. Desde luego, las personas entrevistadas describen una situación de inestabilidad y precariedad laboral. Karla Alejandra Carranza León señala que los contratos temporales generan incertidumbre, mientras que Carla Lorreine Arias Medina argumenta que se ha privado a los trabajadores en un momento sobre su derecho laboral.

En ese sentido, Carranza León menciona una reducción en la concentración y el compromiso, mientras que Arias Medina sugiere que la constante preocupación por el despido puede llevar a un desempeño inadecuado de las labores.

Desde luego, la incertidumbre laboral tiene un impacto significativo en la vida personal y familiar de los trabajadores. Carranza León menciona que esto genera estrés y dificulta la planificación a largo plazo, afectando la estabilidad económica y emocional. Arias Medina añade que esta situación puede llevar a un sentimiento de discriminación entre compañeros de trabajo que tienen diferentes condiciones laborales.

VI. CONCLUSIONES

6.1. La manifestación de la irrenunciabilidad del derecho a la estabilidad laboral sobre el régimen en análisis revela una situación compleja y paradójica. A pesar de que este derecho posee connotación constitucional, en su aplicación en el régimen CAS puede presentar limitaciones, como sucede en la Municipalidad Distrital de San Miguel.

6.2. La situación laboral en el CAS se encuentra limitada por la naturaleza temporal de este régimen. Sin embargo, existen ciertos mecanismos que buscan otorgar algunas garantías: La Ley 31131 al modificar el Decreto Legislativo N.º 1057, establece que el contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria o de suplencia, lo que permite que el trabajador pueda recurrir antes instancias administrativas y judiciales, exigir el derecho que se le reconozca como indeterminado.

6.3. La falta de estabilidad laboral tiene un impacto significativo y multidimensional en el aspecto laboral peruano. En cuanto al desempeño laboral, la investigación ha revelado que la falta de estabilidad tiene un impacto dual. Por un lado, algunos trabajadores CAS muestran un aumento en su productividad a corto plazo, motivados por el deseo de asegurar la renovación de sus contratos. Sin embargo, este incremento en el rendimiento suele ser insostenible a largo plazo y puede llevar al agotamiento laboral. La falta de identificación con la institución y la sensación de ser "trabajadores de segunda categoría" en comparación con los empleados permanentes también contribuyen a este deterioro en el desempeño.

VII. RECOMENDACIONES

7.1. Se recomienda destacar en grado de compatibilidad la aplicación de la primacía de la realidad en el contexto de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel que realizan labores permanentes y que encuentran que en el régimen laboral CAS, considerando las características reales de su relación de trabajo más allá de la formalidad contractual.

7.2. Se recomienda que es importante examinar las políticas públicas y las iniciativas legislativas recientes que van relacionadas con el régimen y la estabilidad de los trabajadores CAS, siendo un aspecto necesario que sea llevado el análisis de las contrataciones CAS de la Municipalidad Distrital de San miguel, a fin de dilucidar si se está encubriendo un Contrato permanente de un CAS contratado para necesidades transitorias.

7.3. Se recomienda fomentar una cultura de confianza y dialogo transparente entre empleados y directivos. Además, fomentar un ambiente de trabajo positivo a través de actividades de integración y colaboración en equipo.

VIII. REFERENCIAS

Aguinaga, J. (2021). El Contrato Administrativo de Servicios, los trabajadores de los hospitales y la eventual necesidad de establecer un tratamiento jurídico diferenciado. *IUS: Revista de Investigación de La Facultad de Derecho*, *10*(1). https://doi.org/10.35383/ius-usat.v10i1.605

Aguirre, J., y Jaramillo, L. (2012). Aportes del método fenomenológico a la investigación educativa. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, *8*(2), 51–74. https://www.redalyc.org/pdf/1341/134129257004.pdf

Alejandro, S. (2023). Jóvenes y subjetividades frente a la inseguridad laboral en México: prácticas, estrategias y significados. *Acta Sociológica*, *87*, 115–149. https://doi.org/10.22201/fcpys.24484938e.2022.87.84926

Andrango, B., y García, J. (2022). El derecho a la igualdad y no discriminación en el goce de las vacaciones anuales dentro de los regímenes laborales del sector público ecuatoriano. *593 Digital Publisher CEIT, ISSN-e 2588-0705, Vol. 7, Nº. Extra-3, 2, 2022 (Ejemplar Dedicado a: Special Edition), Págs. 336-348*, *7*(3), 336–348. https://doi.org/10.33386/593dp.2022.2.1158

Arellanes, P., y Monserrat M. (2016). Reforma laboral en México y Argentina: periodo a prueba, violación a la estabilidad del trabajo. *Revista de Investigación En Derecho,*

Criminológica y Consultoría Jurídica, *18*, 41–60. https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/dike/article/view/32318/29313

Arias, J., Villasís, M., y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, *63*(2), 201–206. https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf

Barroso, M., Robles, G., y Gaspar, M. (2022). Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales desde la constitucionalidad ecuatoriana. *IUSTITIA SOCIALIS*, *7*(1), 495–505. https://doi.org/10.35381/racji.v7i1.1930

Becher, P. (2020). Precarización laboral en los lugares de trabajo: un estudio de las experiencias de trabajadores de la moto (mensajeros y cadetes) en Bahía Blanca (Argentina). *Revista Conjeturas Sociológicas*, *8*(21), 109134. https://revistas.ues.edu.sv/index.php/conjsociologicas/article/view/1529

Benavente, P., Escaffi, J., Segura, A., y Távara, J. (n.d.). *Las Alianzas Público-Privadas (APP) en el Perú: Beneficios y Riesgos*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Retrieved May 29, 2024, from https://www.researchgate.net/publication/321754094_Las_Alianzas_Publico-Privadas_APP_en_el_Peru_Beneficios_y_riesgos/link/5a5cc1d4458515c03ede6d68/download?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19

Calcina, M. (2021). *EL DERECHO AL TRABAJO Y LA ESTABILIDAD LABORAL EN TRABAJADORES DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO*. https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1296/Calcina%20Yasan%2c%20Maria%20Luisa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Calderón, K. (2022). *El contrato especial emergente y el derecho a la estabilidad laboral*. https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/14748/1/UR-DER-PDI-88-2022.pdf

Caso Lagos Del Campo vs. Perú (2017). https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2575484/Resumen%20Oficial%20%E2%80%93%20Caso%20Campos%20Lagos%20Vs.%20Per%C3%BA.pdf

Castro, E., y Torres, S. (2022). *CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (CAS) Y LA ESTABILIDAD LABORAL*. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4779/T037_42088189_70213193_T.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Charagua, C. (2022). *La Contratación administrativa de servicios y el derecho a la estabilidad laboral, Perú, 2022*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92529/Charagua_ZCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Constitución Política Del Perú (2022). /https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion-noviembre2022.pdf

Constitución Política del Perú. (2023).

Cueto, S. (2020). *Predictores de la deserción escolar en el Perú*. GRADE. https://www.grade.org.pe/publicaciones/predictores-de-la-desercion-escolar-en-el-peru/

Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., y Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Inv Ed Med*, *2*(7), 162–167. https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733228009.pdf

Duque, L. (2023). *La irrenunciabilidad del derecho de estabilidad laboral con la renuncia voluntaria*. https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9781/1/T4278-MDLSS-Duque-La%20irrenunciabilidad.pdf

Durán, C., Égüez, E., Arandi, A., y Yancha, M. (2020). Catálogo de materias y asuntos transigibles en mediación en la República del Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, *3*(3), 71–81. https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778107010.pdf

EXP. N.° 00677-2016-PA/TC MOQUEGUA (2016). https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2020/00677-2016-AA.pdf

EXP. N.° 02494-2021-PA/TC HUAURA (2021). https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2022/02494-2021-AA.pdf

EXP. N.° 02523-2021-PA/TC AMAZONAS (2021). https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2022/02523-2021-AA.pdf

EXP. Nº 05057-2013-13A/TC (2013). https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/05057-2013-AA.pdf

Fernández, A., Heredia, F., Mejía, Y., Mego, O., Montenegro, L., Montenegro, L., Ramírez, J., Cabrejos, J., Cardoza, M., y Espejo, L. (2023). Political Stability and public governance in Peru. *Przestrzeń Społeczna (Social Space)*, *23*(1), 266–291. https://www.researchgate.net/publication/371338872_Political_Stability_and_public_governance_in_Peru

Ponce, G. (2024). The Use of the Jurisprudence of the Colombian Constitutional Court by the Peruvian Constitutional Court: Towards Judicial Dialogue? [El uso de la jurisprudencia de la Corte Constitucional de Colombia por el Tribunal Constitucional peruano: ¿hacia el diálogo judicial?]. *Revista Derecho Del Estado*, *58*, 29–60. https://doi.org/10.18601/01229893.n58.02

Freidin, B., Ballesteros, M., Wilner, A., y Roques, J. (2023). Experiencias de trabajo, vulnerabilidades y salud en varones de clase popular antes y durante la pandemia COVID-19, en Buenos Aires, Argentina. *Revista Austral de Ciencias Sociales*, *45*, 285–310. https://doi.org/10.4206/rev.austral.cienc.soc.2023.n45-15

Garcés, A. (2022). LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES EN MEDIACIÓN. UNA MI- RADA DESDE LA UNIVERSIDAD ECUATORIANA. *Número*, *18*(87), 151–158. https://orcid.org/0000-0002-1605-026X

Gerónimo, J. (2020). El test de disponibilidad de derechos frente al principio de irrenunciabilidad en el nuevo proceso laboral. *Revista de Derecho Procesal Del Trabajo: Publicación Especializada Del Equipo Técnico Institucional de Implementación de La Nueva Ley Procesal Del Trabajo Del Poder Judicial, ISSN-e 2708-9274, Vol. 1, Nº. 1, 2020, Págs. 115-130*, *1*(1), 115–130. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8845868&info=resumen&idioma=ENG

Jiménez, B., y Rendon, S. (2023). Does employment protection unprotect workers? The labor market effects of job reinstatements in Peru. *Labour Economics*, *80*, 102286. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102286

Jiménez, D. (2020). *El despido de trabajadores en contexto del COVID 19 y su incidencia en el derecho al trabajo y estabilidad en el Ecuador, año 2020.* https://dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/3704/1/Proyecto%20de%20Investigaci%c3%b3n%202020.pdf

Llulluy, C. (2022). *La estabilidad laboral y el despido en el marco del principio de continuidad como garante de los derechos del trabajador*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/137055/Llulluy_NCR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López, L. (2021). El "derecho" a la pensión futura. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS), ISSN-e 2660-437X, Nº. 3, 2021 (Ejemplar Dedicado a: La Protección Social de Los Mayores Frente al Reto de La Sostenibilidad y Suficiencia de Las Pensiones), Págs. 85-118*, *3*, 85–118.

https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8103191&info=resumen&idioma=SPA

López, P. (2004). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. *Punto Cero, 9*(8), 69–74. http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf?fbclid=IwAR2D7cdVXsyeY

Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *CienciAmérica: Revista de Divulgación Científica de La Universidad Tecnológica Indoamérica*, *3*(1), 34–39. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749

Medina, M. (2021). La inviolabilidad del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en procesos de mediación. https://repositorio.umet.edu.ec/handle/67000/577

Mendieta, G. (2015). Informantes y muestreo en investigación cualitativa. *Investigaciones Andina*, *17*(30), 1148–1150. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=239035878001

Molina, C. (2019). Actualidades y críticas del convenio 158 OIT en los derechos europeos: ¿El renacer del sentido del límite jurídico a la libertad (de empresa) en favor de la seguridad (en el empleo)? *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo*, *7*, 124–180.

Ochoa, J., y Yunkor, Y. (2019). El estudio descriptivo en la investigación científica. *ACTA JURÍDICA PERUANA*, *2*(2), 1–19. http://201.234.119.250/index.php/AJP/article/view/224/191

Organización Internacional del Trabajo. (2024). *C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)*. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158

Palomino, N. (2021). Análisis constitucional de la eliminación del régimen de contratación administrativa de servicios en la administración pública. *Derecho Público Económico*, *01*(01). https://doi.org/10.18259/dpe.2021008

Paucara, R., Almanza, L., Szczcpansky, D., y Cueva, L. (2021). Manual de derecho laboral individual. *Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios - UNAMAD*. http://repositorio.unamad.edu.pe/handle/20.500.14070/704

Quispe, I., Pineda, J., Pineda, F., y Santillán, O. (2018). La estabilidad laboral en la ley de reforma magisterial nº 29944 peruana en comparación con las legislaciones de Argentina, Chile, Colombia y México. *Revista de Investigación Universitaria*, *5*(2). https://doi.org/10.17162/riu.v5i2.979

Ramos, Y. (2020). *Cambio de ocupación laboral del trabajador y su incidencia en el derecho a la estabilidad laboral*. http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/4116/1/T-ULVR-3428.pdf

Reyes, G. (2023). *Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales reconocidos por la Ley 31131 en Lima Sur 2022*. https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2789

Risso, M., Martínez, E., Brun, M., Charamelo, B., Furtado, B., Medina, C., Rodríguez, A., y Tucuna, F. (2023). Cumplimiento de la sentencia Gelman vs. Uruguay de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Especial referencia al punto resolutivo 11 y al Poder Judicial. *Revista de Derecho*, *27*, e3222. https://doi.org/10.22235/rd27.3222

Sánchez, P. (2022). *RELACIÓN ENTRE TRIBUNAL SUPREMO Y TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. AUTOCONTENCIÓN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL*. *50*, 291–324.

Sepúlveda, U., Portales, F., y Maturana, F. (2020). Experiencias de resistencia y agencia espacio-laboral de trabajadores de un barrio tradicional frente a cambios globalizadores: el Barrio Victoria, Santiago de Chile. *Izquierdas*, *49*, 0–0. https://doi.org/10.4067/s0718-50492020000100262

Solís, F., y Mendoza, U. (2023). Experiencias del trabajo industrial en la modalidad home office en Ciudad Juárez, México INDUSTRIAL EN LA MODALIDAD HOME OFFICE EN CIUDAD JUÁREZ, MÉXICO. *FACE: Revista de La Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, *22*(3). https://doi.org/10.24054/face.v22i3.1453

Sumar, O., y Zúñiga, T. (2021). "Constitutional" public policy making in context: the peruvian experience. *Revista Facultad de Jurisprudencia*, *9*, 365–383. https://www.redalyc.org/journal/6002/600266295010/html/

Varona, L., y Gonzales, J. (2021). Dynamics of the impact of COVID-19 on the economic activity of Peru. *PLOS ONE*, *16*(1), e0244920. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0244920

Varona, L., y Gonzales, J. (2021). Crecimiento económico y distribución del ingreso en Perú. *Problemas Del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, *52*(205). https://doi.org/10.22201/iiec.20078951e.2021.205.69636

Vilar O., Veiga, S., y Rivas, N. (2022). "¿Quién está seguro en el trabajo?" Problematizando la estabilidad laboral durante la crisis socioeconómica española 2008-2018 desde una perspectiva ocupacional crítica. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, *30*(spe). https://doi.org/10.1590/2526-8910.ctoao238431123.

ANEXOS

Anexo A. Matriz de consistencia

TEMA: "IRRENUNCIABILIDAD DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES CAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2021-2023"				
PREGUNTAS	**OBJETIVOS**	**HIPÓTESIS**	**VARIABLES Y DIMENSIONES**	**METODOLOGÍA**
Problema general PG. ¿Cómo se manifiesta la irrenunciabilidad del derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023? **Problemas específicos** PE.1. ¿Qué mecanismos legales y administrativos existen para proteger la estabilidad laboral de los trabajadores CAS en la Municipalidad Distrital de San Miguel? PE.2. ¿Cómo afecta la falta de estabilidad laboral a la calidad de vida y desempeño laboral de los trabajadores CAS?	**Objetivo general** OG. Analizar cómo se manifiesta la irrenunciabilidad del derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023. **Objetivos específicos** OE.1. Analizar qué mecanismos legales y administrativos existen para proteger la estabilidad laboral de los trabajadores CAS en la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023. OE.2. Analizar cómo afecta la falta de estabilidad laboral a la calidad de vida y desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.	**Hipótesis general** HG. La irrenunciabilidad del derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023 se manifiesta a través de la implementación y cumplimiento de las disposiciones legales establecidas en la Ley N° 31131 y otras normativas relacionadas, las cuales garantizan que los contratos administrativos de servicios (CAS) sean de carácter indefinido y que los trabajadores solo puedan ser cesados por causa justificada. **Hipótesis específicas** HE.1. Los mecanismos legales y administrativos existentes presentan limitaciones en su aplicación, lo que afecta la percepción de estabilidad laboral entre los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel entre 2021 y 2023. HE.2. La falta de estabilidad laboral influye negativamente en la percepción de calidad de vida y en el compromiso con el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023, generando sentimientos de inseguridad, estrés y desmotivación	**Variable independiente X: Irrenunciabilidad de los Derechos laborales** **Dimensiones (X)** • **Derechos** • **Mecanismos legales** **Variable dependiente Y: Estabilidad laboral del Régimen CAS** **Dimensiones (Y)** • Protección jurídica • Calidad de vida y desempeño laboral	**Enfoque:** Cualitativo **Nivel:** Descriptivo - Explicativo **Tipo:** Básico **Diseño:** Fenomenológico **Población** **Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel** **Muestra** **08 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel** **Como Técnica de recopilación de información se aplicará:** - Análisis documental **Instrumentos de Recopilación de Información:** Se aplicará: - Entrevista **Procesamiento de información:** - Análisis Dogmático – Jurídico - Análisis Exegético

Anexo B. Guía de entrevista

TÍTULO:

"IRRENUNCIABILIDAD DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES CAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2021-2023"

Datos generales:

Entrevistado: ……..

Edad: …. **Género:** ……

Cargo: …….

Institución: ……

Entrevistadores: .....

Fecha: .....**Hora**…….....

Lugar: …….

Instrucciones:

Leer detenidamente cada pregunta de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento y opinión con claridad y veracidad, debido a que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos:

OBJETIVO GENERAL

Analizar cómo se manifiesta la irrenunciabilidad del derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

Preguntas:

1. En su opinión, ¿cómo se manifiesta el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales en el caso de los trabajadores bajo el régimen CAS? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.

……
……
……
……
……
……

2. ¿Considera usted que el régimen CAS respeta el derecho a la estabilidad laboral? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.

……
……
……
……
……
……

3. ¿Qué implicaciones tiene para un trabajador CAS renunciar a su derecho a la estabilidad laboral? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.

……
……

……
……
……
……

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar qué mecanismos legales y administrativos existen para proteger la estabilidad laboral de los trabajadores CAS en la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

Preguntas

4. En su experiencia, ¿cuáles son los principales desafíos que enfrentan los trabajadores CAS en términos de estabilidad laboral? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.

……
……
……
……
……
……

5. ¿Qué leyes o normativas vigentes considera usted que protegen la estabilidad laboral de los trabajadores bajo el régimen CAS? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.

……
……
……
……
……

6. ¿Conoce usted algún caso emblemático o jurisprudencia relevante que haya precedentes en la protección de la estabilidad laboral de trabajadores CAS? ¿Por qué? Fundamento su respuesta.

……
……
……
……
……
……

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar cómo afecta la falta de estabilidad laboral a la calidad de vida y desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

Preguntas

7. ¿Cómo describiría su experiencia laboral como trabajador CAS en términos de estabilidad? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.

……
……
……
……
……
……

8. ¿De qué manera cree que la naturaleza temporal de su contrato CAS influye en su calidad de vida personal y familiar? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.

……
……

……
……
……
……

9. ¿De qué forma cree que la falta de estabilidad laboral impacta en su desempeño profesional? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.

……
……
……
……
……
……

ANEXO N° 2: GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

"IRRENUNCIABILIDAD DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES CAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2021-2023"

Datos generales:

Entrevistado: Carla Lorreine Arias Medina

Edad: 29 años **Género:** F

Cargo: Asistente juridico

Institución: Municipalidad Distrital de San Miguel

Entrevistador: Ruben Antony Torres Principe

Lugar: Municipalidad Distrital de San Miguel

Instrucciones:

Leer detenidamente cada pregunta de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento y opinión con claridad y veracidad, debido a que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos:

OBJETIVO GENERAL

Analizar cómo se manifiesta la irrenunciabilidad del derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

Preguntas:

1. **En su opinión, ¿cómo se manifiesta el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales en el caso de los trabajadores bajo el régimen CAS? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

En principio, debemos señalar que la irrenunciabilidad de derechos laborales se manifiesta principalmente mediante el respeto propiamente dicho hacia estos derechos ya reconocidos y a la no vulneración de dichos principios consagrados no solo en nuestra carta magna sino que de aquellos reconocidos en distintos dispositivos legales en materia laboral, en ese sentido, en el caso particular del régimen CAS se manifiesta en dos derechos fundamentales, el derecho del trabajador CAS permanente a ser incorporado al régimen laboral del Decreto legislativo 728 o del Decreto Legislativo 276 y el derecho del trabajador CAS permanente a un contrato a tiempo indeterminado o de carácter indefinido.

CARLA LORRAINE ARIAS MEDINA ABOGADA REG CAL 89118

2. **¿Considera usted que el régimen CAS respeta el derecho a la estabilidad laboral? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Considero que el régimen CAS respeta la estabilidad laboral únicamente de los trabajadores los trabajadores CAS que hayan estado realizando labores permanentes a la fecha de publicación de la Ley 31638 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023 –, esto es, 06 de diciembre de 2022, pues a estos se les reconoce el derecho laboral legal de ser considerados trabajadores a plazo indeterminado.

3. **¿Qué implicaciones tiene para un trabajador CAS renunciar a su derecho a la estabilidad laboral? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Las implicaciones para un trabajador CAS a renunciar a dicho derecho constitucionalmente reconocido se manifiesta principalmente mediante el hecho que los trabajadores no reconocidos mediante la Ley 31638, pues esto no contaba con el derecho a ser reconocidos como trabajadores indeterminados a pesar de que sus labores tenía toda la naturaleza, quedando desprotegidos ante un despido fraudulente, ante el vencimiento de un contrato, por ejemplo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar qué mecanismos legales y administrativos existen para proteger la estabilidad laboral de los trabajadores CAS en la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

Preguntas

4. **En su experiencia, ¿cuáles son los principales desafíos que enfrentan los trabajadores CAS en términos de estabilidad laboral? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

   El principal desafío que enfrentan los trabajadores CAS en principio es el hecho no ser reconocidos como trabajadores cuya contratación es a plazo determinado, a pesar que la naturaleza de las actividades que desarrollan corresponde a dicha tipo de contratación, lo que ocasiona es que estos trabajadores en todo momento se sientan desprotegidos ante un posible despido en cualquiera de sus modalidad, generando con toda claridad la vulneración de este derecho reconoció en la Constitución Política del Perú.

5. **¿Qué leyes o normativas vigentes considera usted que protegen la estabilidad laboral de los trabajadores bajo el régimen CAS? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

   La Ley 31131 – Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público.

   La Ley 31638 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 2023.

6. **¿Conoce usted algún caso emblemático o jurisprudencia relevante que haya precedentes en la protección de la estabilidad laboral de trabajadores CAS? ¿Por qué? Fundamento su respuesta.**

   Un caso emblemático de una clara vulneración de derechos laborales relacionado con el régimen CAS es el desarrollado en el Tribunal Constitucional y estableció un precedente vinculante del Expediente N° 5057-2013-AA/TC, conocido como el caso "Huatuco", pues en el cual se genera inseguridad jurídica a los trabajadores de la Carrera Administrativa del Sector Público; pues, desconoce el derecho de reposición al puesto de trabajo a consecuencia de la desnaturalización del contrato de trabajo de Servicio Específico

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar cómo afecta la falta de estabilidad laboral a la calidad de vida y desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

Preguntas

7. **¿Cómo describiría su experiencia laboral como trabajador CAS en términos de estabilidad? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

   En el caso de aquellos trabajadores a los cuales no le aplica los alcances de la Ley 31131, pues claramente a estos trabajadores se les ha privado de derecho constitucionalmente reconocido a la estabilidad laboral, pues pese a que su tipo de contratación se entiende con claridad como una de plazo determinado, esta sujeto a la suscripción y adendas de contratos sujetos a modalidad, situación que a pesar de poder ser discutido en un proceso ordinario laboral en el que se busque la desnaturalización de sus contratos, mismos que eventualmente terminan siendo reconocidos, surge la necesidad de buscar mediante un proceso judicial el reconocimiento de un derecho que es inherente a cualquier ciudadano de nuestro país.

8. **¿De qué manera cree que la naturaleza temporal de su contrato CAS influye en su calidad de vida personal y familiar? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

   Evidentemente, el hecho de que un trabajador CAS cuente con una contratación sujeto a modalidad o de naturaleza temporal, tiene una repercusión en el aspecto de la vida personal y familiar de dichos trabajadores, pues en principio al ser la principal causa de la falta de estabilidad laboral, por un lado genera el temor constante de poder ser despido incluso injustificadamente y quedarse en muchos casos con el principal sustento económico para su familia, generando un estrés constante, pues a pesar que éstos se encuentre desarrollando adecuadamente sus labores puedan ser finalmente despidos ante la justificación del vencimiento de un contrato, y por otro lado, genera un cierto sentido de discriminación, pues compañeros de trabajo que ocupan el mismo puesto de trabajo tienen distintas condiciones de trabajo y generalmente goza con el derecho de la estabilidad laboral.

9. **¿De qué forma cree que la falta de estabilidad laboral impacta en su desempeño profesional? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

   Por supuesto, conforme lo hemos referido anteriormente, por un lado el constante temor de poder ser despedidos de su puesto de trabajo sin causa que justifique dicho despido, pues simplemente se basan en el vencimiento de un contrato, genera que estos no desarrollen adecuadamente sus labores por el periodo en el que les correspondan desarrollarlos no solo por la preocupación de ser despidos sino que principalmente por

el hecho de pensar que si realizan de manera prolija sus obligaciones de trabajo o no, significa exactamente lo mismo para la entidad donde prestan labores, pues de todos modos existe la posibilidad latente de que sean despedidos, y por otro lado, al sentirse de algún modo discriminados, pierden totalmente el sentido de pertenencia e identificación con la entidad a la que prestan laborales, situación que evidentemente desmotiva el adecuado desarrollo de su trabajo, teniendo un impacto en su desempeño profesional.

CARLA LORRAINE
ARIAS MEDINA
ABOGADA
REG. CAL 89118

ANEXO N° 2: GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

"IRRENUNCIABILIDAD DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES CAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2021-2023"

Datos generales:

Entrevistado: **Ernesto Alonso Villarroel Olazábal**

Edad: 54 **Género: Masculino**

Cargo: Abogado

Institución: **Procuraduría Publica de San Miguel**

Entrevistador: Roben Antony Torres Principe

Lugar: Municipalidad Distrital de San Miguel

Instrucciones:

Leer detenidamente cada pregunta de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento y opinión con claridad y veracidad, debido a que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos:

OBJETIVO GENERAL

Analizar cómo se manifiesta la irrenunciabilidad del derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

Preguntas:

1. En su opinión, ¿cómo se manifiesta el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales en el caso de los trabajadores bajo el régimen CAS? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.

Los Derechos Laborales de los Trabajadores CAS se encuentran plasmados en la Constitución, razón por la cual resultan ser irrenunciables.

2. ¿Considera usted que el régimen CAS respeta el derecho a la estabilidad laboral? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.

Si, empero parcialmente por cuanto solo gozan de este derecho los Trabajadores CAS Indeterminados sujetos a la normativa especial Ley 31131 de fecha 10 de marzo del 2021.

3. ¿Qué implicaciones tiene para un trabajador CAS renunciar a su derecho a la estabilidad laboral? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.

La renuncia de un trabajador CAS a su estabilidad Laboral trae como consecuencia, la pérdida del empleo en cualquier momento, puesto que el empleador o la entidad empleadora puede cursarle Carta de No Renovación de Contrato.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar qué mecanismos legales y administrativos existen para proteger la estabilidad laboral de los trabajadores CAS en la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

Preguntas

4. **En su experiencia, ¿cuáles son los principales desafíos que enfrentan los trabajadores CAS en términos de estabilidad laboral? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Los Trabajadores CAS que no están sujetos a la normativa especial Ley 31131, pueden ser despedidos sin necesidad de expresar causa justa o proceso disciplinario, basta la remisión de Carta Simple o Notarial de No Renovación de Contrato, por razones presupuestarias, siendo suficiente dicha motivación para cesar la relación de trabajo.

5. **¿Qué leyes o normativas vigentes considera usted que protegen la estabilidad laboral de los trabajadores bajo el régimen CAS? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

La Ley N° 31131 establece que los contratos administrativos de servicios (CAS) vigentes al 10 de marzo de 2021 tienen carácter indefinido, procediendo únicamente la desvinculación por causa justa debidamente comprobada.
En consecuencia, todos los trabajadores sujetos a dicha normativa gozan de estabilidad laboral, al no poder cesar su vínculo laboral más que por expresión de casusa justa debidamente comprobada, esto es ser sancionado al interior de un proceso disciplinario por la causal establecida como grave y que sea materia de destitución.

6. **¿Conoce usted algún caso emblemático o jurisprudencia relevante que haya precedentes en la protección de la estabilidad laboral de trabajadores CAS? ¿Por qué? Fundamento su respuesta.**

Casación Laboral N° 13279-2016 Cusco de la Segunda Sala De Derecho Constitucional Transitoria de la Cote Suprema de la Republica que indica:
"*El régimen laboral de los obreros Municipales es el de la actividad privada; en consecuencia, no pueden ser contratados bajo el régimen especial del Contrato Administrativo de Servicios*"
Del análisis de la lectura de dicha Jurisprudencia, se desprende que los obreros que hayan sido contratados bajo el régimen CAS, gozan de estabilidad laboral puesto que podrán ser repuestos a la entidad vía judicial, invocando esta y otras jurisprudencias que otorgan estabilidad laboral a este tipo de trabajadores CAS, siempre y cuando sean obreros.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar cómo afecta la falta de estabilidad laboral a la calidad de vida y desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

Preguntas

7. **¿Cómo describiría su experiencia laboral como trabajador CAS en términos de estabilidad? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

El recurrente empezó su labor en la entidad edil de San Miguel, en el mes de agosto de 2020, como trabajador CAS a plazo determinado, esto es no gozaba de Estabilidad Laboral, luego de la dación de la Ley 31131 de fecha 10 de marzo del 2021, el suscrito obtuvo estabilidad laboral ya que solo podía ser desvinculado laboralmente de la entidad, por causa justa debidamente comprobada (Previo Proceso Administrativo Disciplinario sancionado con Destitución, por causal constituyente de falta grave acreditada)

8. **¿De qué manera cree que la naturaleza temporal de su contrato CAS influye en su calidad de vida personal y familiar? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

   No aplica puesto que tengo Contrato Cas indeterminado, sin embargo, Considero que influye de manera negativa puesto que la falta de previsión de recursos podría generar inestabilidad emocional en el trabajador.

9. **¿De qué forma cree que la falta de estabilidad laboral impacta en su desempeño profesional? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

   No aplica puesto que tengo Contrato Cas indeterminado, sin embargo, en otros compañeros, impacta de forma negativa, puesto que los trabajadores CAS, que fueron contratado después del 10 de marzo de 2021, quienes no alcanzaron a gozar del beneficio de la Ley N° 31131, viven con inestabilidad laboral, pues, se encuentran sujetos al plazo del contrato o de la adenda.

ANEXO N° 2: GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES CAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2021-2023"

Datos generales:

Entrevistado: KARLA ALEJANDRA CARRANZA LEON
Edad: 46 AÑOS **Género:** FEMENINO
Cargo: ANALISTA DE ALMACEN
Institución: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL
Entrevistador: .....
Fecha: .....**Hora**.....
Lugar: .....

Instrucciones:

Leer detenidamente cada pregunta de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento y opinión con claridad y veracidad, debido a que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos:

OBJETIVO GENERAL

Analizar cómo se manifiesta la irrenunciabilidad del derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

Preguntas:

1. En su opinión, ¿cómo se manifiesta el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales en el caso de los trabajadores bajo el régimen CAS? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.

DE MANERA LIMITADA, YA QUE LOS DERECHOS OTORGADOS POR EL RÉGIMEN CAS NO SON EQUIPARABLES A LOS DEL RÉGIMEN LABORAL GENERAL.

AUNQUE NO PUEDEN RENUNCIAR A LOS DERECHOS ESPECÍFICOS DEL CAS, EL RÉGIMEN LIMITA DERECHOS FUNDAMENTALES COMO LA ESTABILIDAD LABORAL Y BENEFICIOS SOCIALES COMPLETOS.

2. ¿Considera usted que el régimen CAS respeta el derecho a la estabilidad laboral? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.

NO RESPETA PLENAMENTE EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL.

LOS CONTRATOS CAS SON TEMPORALES Y PUEDEN SER TERMINADOS UNILATERALMENTE SIN CAUSA JUSTIFICADA, CONTRAVINIENDO LA PROTECCIÓN CONTRA DESPIDOS ARBITRARIOS.

3. **¿Qué implicaciones tiene para un trabajador CAS renunciar a su derecho a la estabilidad laboral? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

VULNERABILIDAD A DESPIDOS SIN JUSTIFICACIÓN, INSEGURIDAD ECONÓMICA Y EMOCIONAL, DIFICULTAD PARA PLANIFICAR A LARGO PLAZO, Y REDUCCIÓN DE ACCESO A BENEFICIOS SOCIALES Y LABORALES.

LA FALTA DE ESTABILIDAD CREA UN AMBIENTE LABORAL PRECARIO, AFECTANDO EL BIENESTAR Y LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar qué mecanismos legales y administrativos existen para proteger la estabilidad laboral de los trabajadores CAS en la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

Preguntas:

4. **En su experiencia, ¿cuáles son los principales desafíos que enfrentan los trabajadores CAS en términos de estabilidad laboral? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

VULNERABILIDAD A DESPIDOS ARBITRARIOS, CONTRATOS TEMPORALES SIN GARANTÍA DE RENOVACIÓN, Y FALTA DE PROTECCIÓN ANTE TERMINACIONES INJUSTIFICADAS.

LA NATURALEZA TEMPORAL Y FLEXIBLE DE LOS CONTRATOS CAS, JUNTO CON LA AUSENCIA DE UNA CAUSA JUSTIFICADA PARA TERMINACIONES.

5. **¿Qué leyes o normativas vigentes considera usted que protegen la estabilidad laboral de los trabajadores bajo el régimen CAS? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

LA LEY N° 29849, QUE ESTABLECE LA ELIMINACIÓN PROGRESIVA DEL RÉGIMEN CAS Y LA INCORPORACIÓN DE ESTOS TRABAJADORES A REGÍMENES LABORALES CON MÁS ESTABILIDAD. BUSCA REDUCIR LA PRECARIEDAD LABORAL Y PROPORCIONAR UNA MAYOR PROTECCIÓN Y ESTABILIDAD LABORAL A LARGO PLAZO.

6. **¿Conoce usted algún caso emblemático o jurisprudencia relevante que haya precedentes en la protección de la estabilidad laboral de trabajadores CAS? ¿Por qué? Fundamento su respuesta.**

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EN EL CASO DE LOS TRABAJADORES CAS DEL MINISTERIO DE SALUD (EXP. N° 00025-2012-PI/TC). ESTE FALLO RECONOCIÓ LA NECESIDAD DE MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES CAS, SENTANDO UN PRECEDENTE IMPORTANTE PARA FUTURAS DECISIONES Y POLÍTICAS PÚBLICAS.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar cómo afecta la falta de estabilidad laboral a la calidad de vida y desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

Preguntas:

7. **¿Cómo describiría su experiencia laboral como trabajador CAS en términos de estabilidad? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

   INESTABLE Y PRECARIA.

   LOS CONTRATOS TEMPORALES Y LA POSIBILIDAD DE TERMINACIÓN SIN CAUSA JUSTIFICADA GENERAN INCERTIDUMBRE LABORAL.

8. **¿De qué manera cree que la naturaleza temporal de su contrato CAS influye en su calidad de vida personal y familiar? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

   GENERA ESTRÉS Y DIFICULTAD PARA PLANIFICAR A LARGO PLAZO.

   LA INSEGURIDAD SOBRE LA RENOVACIÓN DEL CONTRATO AFECTA LA ESTABILIDAD ECONÓMICA Y EMOCIONAL, COMPLICANDO LA PLANIFICACIÓN FAMILIAR Y PERSONAL.

9. **¿De qué forma cree que la falta de estabilidad laboral impacta en su desempeño profesional? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

   REDUCCIÓN DE LA MOTIVACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD, ADEMÁS DE UN AUMENTO DEL ESTRÉS.

   LA CONSTANTE INCERTIDUMBRE LABORAL AFECTA NEGATIVAMENTE LA CONCENTRACIÓN, EL COMPROMISO Y EL RENDIMIENTO EN EL TRABAJO.

ANEXO Nº 2: GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES CAS DE LA AL DE SAN MIGUEL, 2021-2023"

Datos generales:

Entrevistado: **Juan Carlos Francia Napán**.....

Edad: 33 **Género:** ...M

Cargo: Abogado.....

Institución: **Municipalidad Distrital de San Miguel**.....

Entrevistador: Rubén Torres .....

Fecha: .....05.08.2024.....**Hora**...17:00 P.M.....

Lugar: Palacio Municipal de la Municipalidad Distrital de San Miguel

Instrucciones:

Leer detenidamente cada pregunta de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento y opinión con claridad y veracidad, debido a que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos:

OBJETIVO GENERAL

Analizar cómo se manifiesta la irrenunciabilidad del derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

Preguntas:

1. En su opinión, ¿cómo se manifiesta el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales en el caso de los trabajadores bajo el régimen CAS? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.

Al respecto, este tipo de principio se materializa cada vez que en la celebración del contrato o adendas, ya sea por desconocimiento, poca información o falta de asesoría legal, el trabajador termina por ceder un derecho que le asiste, tal es el caso, cuando habiéndose superado el plazo de un año de haber brindado sus servicios en el ejercicio de labores de naturaleza permanente, el trabajador termina siendo sorprendido con la carta de no renovación por término del contrato, luego de haber firmado su última adenda; o en caso de hostigamiento laboral, solicita el término de su contrato, respetando los 30 días de anticipación que debe cursar su comunicación, y en el interín decide desistir y su empleador no lo acepta, son situaciones en los cuales considero se debe aplicar el irrestricto respeto al principio de irrenunciabilidad, que le asiste al trabajador CAS.

2. ¿Considera usted que el régimen CAS respeta el derecho a la estabilidad laboral? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.

No, porque, los trabajadores del régimen CAS no se encuentran seguros de continuar en el mismo puesto y en su mismo centro de trabajo, ya que se vienen practicando la renovación de sus contratos y el carácter temporal que tiene los contratos CAS, a pesar de haber superado un año de trabajo de labores de naturaleza permanente, que en virtud de la Ley N° 24041, los convierte en trabajadores CAS permanente, y sin embargo, ante la falta de previsión presupuestal, tiene que ganar ese reconocimiento en el fuero judicial.

Esta problemática tiene su origen desde el inicio del régimen CAS, el cual surgió como solución frente a la problemática a la proliferación de servicios no personales en el sector público, sin embargo, el mismo fue redactado pensando en que su duración marcaría una transición mientras se proyectaba incluir a dicha población económicamente activa a un régimen con mayor permanencia, aunque en la actualidad dichos trabajadores vienen brindando sus servicios en el Estado, más tiempo de lo que se tenía pensado; y es por eso que un servidor CAS no goza los mismos beneficios que tiene un trabajador 728 en el sector público o que los mismos servidores del régimen 276 que sí goza de CTS.

3. ¿Qué implicaciones tiene para un trabajador CAS renunciar a su derecho a la estabilidad laboral? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.

Primero, se debe tomar en cuenta por qué un trabajador renuncia a ese derecho, y la respuesta no es política sino pragmática (un sindicalista le dará una respuesta desde el baúl de su ideario político) pero un servidor público que busca hacer carrera profesional busca ascender des estatus profesional, eso implica hacer carrera pública, lo cual no se puede hacer como régimen CAS, y segundo busca ganar más económicamente, porque su *know how* y formación profesional, le permite ofrecer sus servicios por una mejore remuneración u honorarios (pues a veces vuelven a ser SNP).

Eso quiere decir que aún no hemos resuelto "esta suerte de informalidad" que se pensaba solucionar con la creación de trabajadores CAS, en un inicio señalamos la proliferación de servicios no personales en el sector público, pero también está la oportunidad que le damos para que puedan crecer en la carrera pública. Las implicaciones negativas que esto trae, en renunciar a su estabilidad laboral, es que no hay un registro y lo cotizado que puede ser este tipo de trabajador en el sector público, puede estar cambiando de entidad pública donde brindará sus servicios, pero no deja de seguir trabajando para el Estado.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar qué mecanismos legales y administrativos existen para proteger la estabilidad laboral de los trabajadores CAS en la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

Preguntas

4. **En su experiencia, ¿cuáles son los principales desafíos que enfrentan los trabajadores CAS en términos de estabilidad laboral? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

   Particularmente, se hace necesario que ya migremos al régimen SERVIR, y fortalecer los beneficios que en dicho régimen se dan. Con esto quiero decir que el principal desafío es que le ofrecemos al servidor CAS más allá de los beneficios que están establecidos en la ley, pero si lo comparamos con otros servidores de régimen 276 y 728, muchas veces observamos que los trabajadores CAS trabajan más y ganan menos.

5. **¿Qué leyes o normativas vigentes considera usted que protegen la estabilidad laboral de los trabajadores bajo el régimen CAS? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

   No soy experto en la materia laboral, pero sé del beneficio que nos da la Ley 24041, porque permite reconocer al servidor público la permanencia que se ha ganado con su trabajo, esto es, habiendo cumplido con más de un año de servicios ininterrumpidos en las labores de naturaleza permanente. Esto es, si te siguen contratando por más de un año en el mismo puesto trabajo, es porque eres buen trabajador.

6. **¿Conoce usted algún caso emblemático o jurisprudencia relevante que haya precedentes en la protección de la estabilidad laboral de trabajadores CAS? ¿Por qué? Fundamento su respuesta.**

No, conozco de algún caso emblemático, lo que si tengo conocimiento es de que hay casos que se están desarrollando en fuero judicial, de diferentes entidades, solicitando en su pretensión el reconocimiento de este derecho de CAS permanente en virtud a la Ley N° 24041.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar cómo afecta la falta de estabilidad laboral a la calidad de vida y desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

Preguntas

7. **¿Cómo describiría su experiencia laboral como trabajador CAS en términos de estabilidad? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

En lo personal, mi experiencia ha sido buena, en tanto me ha permitido conocer el funcionamiento del Estado empíricamente, pues hay cosas que la teoría no cubre cuando estamos en la Universaidad.
Sin embargo, aún no satisface mi anhelo de crecimiento profesional, porque, como te expliqué, uno como profesional busca mejorar su status no solo en lo remunerativo, sino también haciendo carrera pública, y en el sector que me vengo desarrollando que es la Procuraduría Pública, hay forma de hacerlo, lo lamentable es que no se puede hacer como régimen CAS en el mismo centro de trabajo, para ello debo de dejar mi puesto y postular en otro lugar. De cierta forma, eso implica darle fin a mi contrato, y las nuevas oportunidades no se presentan con una anticipación de 30 días como para comunicar a tu jefe actual que te va a ir; las nuevas oportunidades laborales requieren disponibilidad inmediata.

8. **¿De qué manera cree que la naturaleza temporal de su contrato CAS influye en su calidad de vida personal y familiar? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Particularmente, soy CAS con carácter indefinido, en virtud a la Ley N° 31131, es decir, no puedo ser despedido sino solo por causa justa debidamente

comprobada, y si le sumamos a eso la Ley 24041, sería CAS a plazo indeterminado. Pero si mi situación fuera de aquellos trabajadores CAS que no cumplen con el año de trabajo en labores de naturaleza permanente, diría que mi situación económica es incierta, porque dependería del plazo que me brinda el contrato de trabajo o de una posible renovación mediante adenda, parte desde ahí una inestabilidad con la que viven muchos trabajadores CAS.

Y como lo dije líneas arriba, aún superando el año de trabajo, en mas de una ocasión esa inestabilidad no termina cuando los trabajadores CAS deben acudir al fueron judicial para que se reconozca la aplicación de la Ley 24041, como CAS a plazo indeterminado.

9. **¿De qué forma cree que la falta de estabilidad laboral impacta en su desempeño profesional? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

No es mi caso, como lo señalé. Sin embargo, muchos otros trabajadores CAS, que fueron contratado después del 10 de marzo de 2021, quienes no alcanzaron a gozar del beneficio de la Ley N° 31131, viven con inestabilidad laboral, pues, se encuentran sujetos al plazo del contrato o de la adenda, y tiene su impacto en su desempeño profesional, porque cuando uno piensa en seguir nuevos estudios ya sea de posgrado u otras materias complementarias, toma en cuenta muchos factores; económicos, tiempo, distancia, etc.; que encontrándose en inestabilidad laboral, hasta lo piensa para adquirir un préstamo bancario para seguir con los estudios de posgrado; no digo que no lo pueda hacer, solo que la situación se torna diferente o difícil a una persona que goza de un status de servidor público a plazo indeterminado con todos los beneficios, como gozan lo trabajadores del régimen 728 en el sector público.

JUAN CARLOS FRANCIA BAPÁN
ABOGADO
Reg. CAL 70998

ANEXO N° 2: GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

"IRRENUNCIABILIDAD DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES CAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2021-2023"

Datos generales:

Entrevistado: PABLO REYES PEREZ

Edad: 39 **Género:** M

Cargo: ABOGADO

Institución: MDSM

Entrevistador: RUBEN ANTONY TORRES PRINCIPE

Fecha: 08/08/2024 **Hora** 04:27 pm

Lugar: MUNICIPALIDAD DE SAN MIGUEL

Instrucciones:

Leer detenidamente cada pregunta de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento y opinión con claridad y veracidad, debido a que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos:

OBJETIVO GENERAL

Analizar cómo se manifiesta la irrenunciabilidad del derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

Preguntas:

1. **En su opinión, ¿cómo se manifiesta el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales en el caso de los trabajadores bajo el régimen CAS? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

SE MANIFIESTA EN EL DERECHO DE DESCANSO VACACIONAL, JORNADA LABORAL, LICENCIAS DE MATERNIDAD, PATERNAL Y OTRAS LICENCIAS A LAS QUE IGUAL TIENEN DERECHO LOS TRABAJADORES DE REGIMENES LABORALES GENERALES. (D.L. 276 Y 728)

2. **¿Considera usted que el régimen CAS respeta el derecho a la estabilidad laboral? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

SI, DENTRO DEL REGIMEN DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS SE RESPETA LA ESTABILIDAD LABORAL ANTE UN POSIBLE DESPIDO ARBITRARIO, ASÍ PROTEGIENDO AL TRABAJADOR CAS DE UN DESPIDO INJUSTIFICADO QUE NO REUNA LA CONDUCTA O LA CAPACIDAD DEL TRABAJADOR.

3. **¿Qué implicaciones tiene para un trabajador CAS renunciar a su derecho a la estabilidad laboral? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

EL TRABAJADOR CAS ESTARIA IMPLICADO EN NO ESTAR PROTEGIDO CONTRA UN DESPIDO INJUSTIFICADO POR PARTE DEL EMPLEADOR, ANTE ELLO, NO PODRIA REALIZAR UN RECLAMO POSTERIOR.

POR CONSIGUIENTE, PARA DE CARA LA RENUNCIA SE DEBERÍA CONSIDERARLO ANTES DE TOMAR DICHA DECISIÓN.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar qué mecanismos legales y administrativos existen para proteger la estabilidad laboral de los trabajadores CAS en la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

Preguntas

4. **En su experiencia, ¿cuáles son los principales desafíos que enfrentan los trabajadores CAS en términos de estabilidad laboral? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

EN MI EXPERIENCIA PUEDO SEÑALAR QUE, POR PARTE DEL EMPLEADOR PRETENDE DESCONOCER EL CONTRATO CAS EN PARTE O EN UNO CASO CONCRETO DE HOSTIGAMIENTO LABORAL.

5. **¿Qué leyes o normativas vigentes considera usted que protegen la estabilidad laboral de los trabajadores bajo el régimen CAS? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

LA CONSTITUCION POLITICA DEL PERÚ, LA LEY N°31953 LEY DE PRESUPUESTO DEL SECTOR PÚBLICO PARA EL AÑO FISCAL 2024, DECRETO LEGISLATIVO N° 1057, LEY N° 30057 LEY SERVIR. LA CONSTITUCIÓN EN TEMAS DE ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACION, DE PROTECCION CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO, LA LEY N°31953 EN RELACION A LA DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL DEL PRESENTE AÑO FISCAL.

6. **¿Conoce usted algún caso emblemático o jurisprudencia relevante que haya precedentes en la protección de la estabilidad laboral de trabajadores CAS? ¿Por qué? Fundamento su respuesta.**

— NO CONOSCO.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar cómo afecta la falta de estabilidad laboral a la calidad de vida y desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

Preguntas

7. **¿Cómo describiría su experiencia laboral como trabajador CAS en términos de estabilidad? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

BUENA, PORQUE HASTA ACTUALIDAD NO HE TENIDO ALGÚN TIPO DE PERCANCE AL RESPECTO EN UNA PRESUNCION DE DESCONOCIMIENTO DEL CONTRATO CAS.

8. **¿De qué manera cree que la naturaleza temporal de su contrato CAS influye en su calidad de vida personal y familiar? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

NO INFLUYE EN MI ESTADO A VIDA PERSONAL Y FAMILIAR, PORQUE NO IMPACTA EN ESOS ASPECTOS.

9. **¿De qué forma cree que la falta de estabilidad laboral impacta en su desempeño profesional? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

EN MI OPINION, NO AFECTA MI DESEMPEÑO PROFESIONAL O LABORAL, AL PERTENECER A UNA ENTIDAD PÚBLICA LO IMPORTANTE ES EL BIEN COMUN POR DELANTE DEL BENEFICIO PERSONAL, POR UNA VOCACION DE SERVICIO A LA CIUDADANIA.

ABOGADO
OFICINA ASESORIA JURIDICA

ANEXO Nº 2: GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

"IRRENUNCIABILIDAD DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES CAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2021-2023"

Datos generales:

Entrevistado: Raúl Eduardo Uvo Carrasco

Edad: 36 **Género:** M

Cargo: ASISTENTE ADMINISTRATIVO

Institución: MUNICIPALIDAD DE SAN MIGUEL

Entrevistador: Ruben Antony Torres Principe

Fecha: 09 agosto 2024 **Hora** 16:00

Lugar: Municipalidad distrital de San Miguel

Instrucciones:

Leer detenidamente cada pregunta de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento y opinión con claridad y veracidad, debido a que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos:

OBJETIVO GENERAL

Analizar cómo se manifiesta la irrenunciabilidad del derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

Preguntas:

1. **En su opinión, ¿cómo se manifiesta el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales en el caso de los trabajadores bajo el régimen CAS? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Desconozco.

2. **¿Considera usted que el régimen CAS respeta el derecho a la estabilidad laboral? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

En el caso de regimen CAS segun ley N° 31131 si se respeto su estabilidad. Sin embargo, aquellos CAS que fueron de manera transitoria, NO. Porque en ocasiones el empleador señala que no hay presupuesto o simplemente ya no quieren contar con sus servicios.

3. **¿Qué implicaciones tiene para un trabajador CAS renunciar a su derecho a la estabilidad laboral? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Principalmente es perder su estabilidad pero permite postular a una nueva plaza CAS con un mayor salario porque mantenerse estable no te da opción hasta el momento en que

Puedas solicitar un aumento de salario.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar qué mecanismos legales y administrativos existen para proteger la estabilidad laboral de los trabajadores CAS en la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

Preguntas

4. **En su experiencia, ¿cuáles son los principales desafíos que enfrentan los trabajadores CAS en términos de estabilidad laboral? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

El principal desafío, es solicitar algunos derechos como beneficios sindicales ademas de aumento de sueldo. Porque el empleador siempre señala que no existe presupuesto

5. **¿Qué leyes o normativas vigentes considera usted que protegen la estabilidad laboral de los trabajadores bajo el régimen CAS? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Desconozco

6. **¿Conoce usted algún caso emblemático o jurisprudencia relevante que haya precedentes en la protección de la estabilidad laboral de trabajadores CAS? ¿Por qué? Fundamento su respuesta.**

Desconozco.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar cómo afecta la falta de estabilidad laboral a la calidad de vida y desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

Preguntas

7. **¿Cómo describiría su experiencia laboral como trabajador CAS en términos de estabilidad? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Lo describiría como tranquilo porque no existe el riesgo que pueda ser despedido, salvo por algun proceso que así lo amerite. 7

8. **¿De qué manera cree que la naturaleza temporal de su contrato CAS influye en su calidad de vida personal y familiar? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Por un tema de seguridad y estabilidad principalmente económica porque al ser temporal, no te brinda una confianza de continuidad con la entidad y eso referente en la programación que uno se hace de nuevo personal.

9. **¿De qué forma cree que la falta de estabilidad laboral impacta en su desempeño profesional? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Principalmente en las competencias laborales porque aún así pueda desempeñar una adecuada y eficiente labor, no siendo estable, estaría sujeto a cambios de funciones, con los que vayo a no con mi carrera o hasta ser separado de la entidad.

43983156
Aux Registro Civil

ANEXO Nº 2: GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

"IRRENUNCIABILIDAD DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES CAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2021-2023"

Datos generales:

Entrevistado: Evelyn Maribel Tantachuco Vasquez

Edad: 32. **Género:** Femenino

Cargo: Recaudadora de cámaras

Institución: Municipalidad de San Miguel

Entrevistador: Ruben Antony Torres Paucar

Fecha: 12 de Agosto 2021 **Hora** 12.12 pm

Lugar: Municipalidad de San Miguel

Instrucciones:

Leer detenidamente cada pregunta de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento y opinión con claridad y veracidad, debido a que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos:

OBJETIVO GENERAL

Analizar cómo se manifiesta la irrenunciabilidad del derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

Preguntas:

1. **En su opinión, ¿cómo se manifiesta el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales en el caso de los trabajadores bajo el régimen CAS? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Me parece correcto, ya que el trabajador debe tener derechos que lo protejan.

2. **¿Considera usted que el régimen CAS respeta el derecho a la estabilidad laboral? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

NO, DEBERIA SER INDETERMINADO Y CORAL DE TODOS LOS DERECHOS LABORALES DE UN TRABAJADOR BAJO REGIMEN LABORAL 728.

3. **¿Qué implicaciones tiene para un trabajador CAS renunciar a su derecho a la estabilidad laboral? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

VA EN CONTRA DEL TRABAJADOR, DE NO ENCONTRAR OTRO TRABAJO, DE NO CONTAR CON ESAS POSIBILIDADES POR LA EDAD, ETC.

.....

.....

.....

.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar qué mecanismos legales y administrativos existen para proteger la estabilidad laboral de los trabajadores CAS en la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

Preguntas

4. **En su experiencia, ¿cuáles son los principales desafíos que enfrentan los trabajadores CAS en términos de estabilidad laboral? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

LAS RENOVACIONES DE CONTRATOS, LA FALTA DE ESTABILIDAD Y GOZAR DE LOS DERECHOS LABORALES.

.....

.....

.....

.....

5. **¿Qué leyes o normativas vigentes considera usted que protegen la estabilidad laboral de los trabajadores bajo el régimen CAS? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

NINGUNA YA QUE AL TERMINO DE CONTRATO, ASI HAGA UN BUEN TRABAJO PUEDEN NO RENOVARLE Y NO GOZAR DE BENEFICIOS SOCIALES

.....

.....

.....

6. **¿Conoce usted algún caso emblemático o jurisprudencia relevante que haya precedentes en la protección de la estabilidad laboral de trabajadores CAS? ¿Por qué? Fundamento su respuesta.**

NO

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar cómo afecta la falta de estabilidad laboral a la calidad de vida y desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el período 2021-2023.

Preguntas

7. **¿Cómo describiría su experiencia laboral como trabajador CAS en términos de estabilidad? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

CUALQUIER HORARIOS, TRABAJANDO IGUAL QUE UN ESTABLE Y SIN EMBARGO NO HAY LEY QUE NOS PROTEJA.

8. **¿De qué manera cree que la naturaleza temporal de su contrato CAS influye en su calidad de vida personal y familiar? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

AL NO CONOCER LA DURACIÓN DE CONTRATO, NI CONTAR DE BENEFICIOS COMO GRATIFICACIÓN NO SE PUEDEN ADQUIRIR COSAS NECESARIAS FAMILIARES.

9. ¿De qué forma cree que la falta de estabilidad laboral impacta en su desempeño profesional? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.

LA FALTA DE POSIBILIDADES ECONÓMICAS PARA PODER REALIZAR MEJOR EL TRABAJO

Operadora de contratos
Municipalidad de San Miguel.

ANEXO N° 2: GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES CAS DE LA AL DE SAN MIGUEL, 2021-2023"

Datos generales:

Entrevistado: Philippa Velarde Luisa María

Edad: 27 **Género:** Femenino

Cargo: Asistente Legal - PAD

Institución: Municipalidad Distrital de San Miguel

Entrevistador: .....

Fecha: 02 de Agosto de 2024 **Hora** 10:12 a.m

Lugar: Municipalidad Distrital de San Miguel

Instrucciones:

Leer detenidamente cada pregunta de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento y opinión con claridad y veracidad, debido a que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos:

OBJETIVO GENERAL

Analizar cómo se manifiesta la irrenunciabilidad del derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

Preguntas:

1. **En su opinión, ¿cómo se manifiesta el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales en el caso de los trabajadores bajo el régimen CAS? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

El principio de irrenunciabilidad de derechos tiene por objeto prescribir que el trabajador renuncie a sus derechos laborales, por tanto, el trabajador CAS tiene derechos laborales como por ej: tener contrato a plazo indeterminado (Ley 31131), Derecho que muchos empleadores quieren vulnerar o negociar, sin embargo la ley lo prohibe.

2. **¿Considera usted que el régimen CAS respeta el derecho a la estabilidad laboral? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

El Régimen CAS modificado con la Ley 31131 respeta y garantiza la estabilidad laboral, ya que todos los contratos deben ser de caracter indeterminado a excepción del reemplazo y la Suplencia, sin embargo, las entidades públicas deben garantizar dicho derecho y los trabajadores deben exigir el cumplimiento de la Ley 31131.

3. **¿Qué implicaciones tiene para un trabajador CAS renunciar a su derecho a la estabilidad laboral? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Las implicancias serían: Inseguridad laboral, menos protección en cuanto a condiciones de trabajo, Derechos laborales básicos, impacto negativo en su carrera profesional, negociación y desigualdad de poder. Por lo tanto renunciar al derecho de estabilidad laboral para un trabajador CAS, tiene importantes implicancias en términos de seguridad, es fundamental que los trabajadores estén bien informados y busquen asesoramiento adecuado

antes de tomar decisiones que puedan afectar significativamente su situación laboral

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar qué mecanismos legales y administrativos existen para proteger la estabilidad laboral de los trabajadores CAS en la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

Preguntas

4. **En su experiencia, ¿cuáles son los principales desafíos que enfrentan los trabajadores CAS en términos de estabilidad laboral? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

El Principal desafío es lidiar con los jefes de turno... los que en su mayoría buscan poner a su personal de confianza de modo que te retan de forma injustificada, o en su defecto te hostigan (designan más funciones para que luego te manden a un procedimiento administrativo disciplinario

5. **¿Qué leyes o normativas vigentes considera usted que protegen la estabilidad laboral de los trabajadores bajo el régimen CAS? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

La ley 31131 que erradica la temporalidad en el D.L 1057 (CAS) generando la modificación del decreto en sí, volviendo a los CAS indeterminados, otra ley es la 30057 que busca garantizar procedimientos adecuados a los CAS frente a pagos, contrataciones, reincorporaciones etc...

6. **¿Conoce usted algún caso emblemático o jurisprudencia relevante que haya precedentes en la protección de la estabilidad laboral de trabajadores CAS? ¿Por qué? Fundamento su respuesta.**

La Sentencia del Tribunal Constitucional Pleno. Sentencia 170/2024 que declara fundada en parte la demanda de amparo (Derecho al trabajo y a la protección de la madre en el ámbito Legal) servidora CAS ordenando su reposición al puesto de trabajo. Porque la trabajadora CAS fue despedida de forma injustificada pese a ser trabajadora de confianza, eso quiere decir que los derechos no se pueden negociar, la servidora tenía el DL. 1057 (confianza y por el embarazo no se puede dejar en desprotección. (Caso emblemático).

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar cómo afecta la falta de estabilidad laboral a la calidad de vida y desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el periodo 2021-2023.

Preguntas

7. **¿Cómo describiría su experiencia laboral como trabajador CAS en términos de estabilidad? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

La describiría como suerte, ya que si no se hubiese promulgado la ley 31131, quizá me hubieran notificado la no renovación de mi CAS, mi desarrollo profesional va de la mano con la ética y mis principios, de modo que no sigo decisiones políticas, por eso creo que mi estabilidad aquí es suerte.

8. **¿De qué manera cree que la naturaleza temporal de su contrato CAS influye en su calidad de vida personal y familiar? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

La naturaleza de mi contratación influye mucho ya que dependo de mis ingresos, no tengo apoyo en la bolsa familiar (Soy una joven independiente en la capital), por lo tanto si me quedo sin trabajo, me quedo sin comer, o sin un lugar donde dormir, creo que es una realidad que muchos jovenes comparten en la entidad.

9. **¿De qué forma cree que la falta de estabilidad laboral impacta en su desempeño profesional? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Impacto de forma negativa ya que las empresas e instituciones buscan un perfil que mantenga un puesto duradero, que haga relaciones afectivas con los compañeros, que cumpla metas a largo plazo, situaciones que solo cumple una persona con estabilidad permanente o semi permanente (mas de 6 meses) si un postulante tiene como experiencia periodos cortos a 6 meses, no es catalogado un buen candidato para el puesto, eso impacta en el desarrollo profesional del candidato ya que tendrá periodos cortos y largos sin trabajo o empleo.

LUISA MARIA
PHILIPPS VELARDE
ABOGADA
REG. CAL. 95414

Asistente legal de la Unidad de Recursos Humanos - MDSM