



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

INFLUENCIA DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIO (CAS)

SOBRE LOS DERECHOS LABORALES EN ATE, 2023

Línea de investigación:

Procesos jurídicos y resolución de conflictos

Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

Autor

Dueñas Villanueva, Andrés Gustavo

Asesor

Andújar Moreno, Jorge Arturo

ORCID: 0000-0003-4177-8997

Jurado

Bonilla Palacios, Walter Rómulo

Lopez Figueroa, Mario Luis

Miranda Aburto, Elder Jaime

Lima - Perú

2026

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



28%

INDICE DE SIMILITUD

26%

FUENTES DE INTERNET

14%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	1%
5	nanopdf.com Fuente de Internet	1%
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
7	juris.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
9	qdoc.tips Fuente de Internet	<1%
10	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
11	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1%
12	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	<1%
13	apps.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
14	www.tc.gob.pe Fuente de Internet	<1%
15	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú	<1%



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

INFLUENCIA DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIO (CAS) SOBRE LOS DERECHOS LABORALES EN ATE, 2023

Línea de investigación

Procesos jurídicos y resolución de conflictos

Tesis para optar Título Profesional de Abogado

Autor

Dueñas Villanueva, Andrés Gustavo

Asesor

Andújar Moreno, Jorge Arturo

ORCID: 0000-0003-4177-8997

Jurado

Bonilla Palacios, Walter Rómulo

Lopez Figueroa, Mario Luis

Miranda Aburto, Elder Jaime

Lima – Perú

2026

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo; a las personas que me han apoyado desde la infancia, mismos que fueron la inspiración para concretar la realización de mi persona como una persona de bien y que el tiempo no pudo dar el momento para que vean los frutos de ese esfuerzo con mi persona, para mi Tía Carmen Hilda Villanueva Huamán, para mi abuela Paulina Carhuapoma Llalli, mi abuelo Saturnino Dueñas Omonete y en especial para mi madre Isabel Rosa Villanueva Huamán, que Dios la siga teniendo conmigo para que juntos podamos seguir mejorando como familia y como personas, así también para mi papá, mis hermanos, mis primos, mis tíos y abuelos que tengo junto a mí y que en mi presente y futuro siempre los tengo en consideración.

Agradecimiento

Brindo agradecimiento a mi alma mater, los buenos amigos, profesores y experiencias que supe vivir en los años de estudiante y que sirvan como base para mi ejercer profesional, así como las enseñanzas de mis familiares y de las constantes practicas académicas que supieron nutrirme intelectual y moralmente, así como del apoyo sincero por parte de no solamente de mis familiares cercanos sino también de personas lejanas a mi circulo interno que fueron de gran ayuda para forjar un pensamiento crítico que valora el esfuerzo y la constante evolución como persona.

ÍNDICE

RESUMEN	9
ABSTRACT	10
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Descripción y formulación del problema.....	11
1.1.1. Descripción de la realidad problemática	11
1.1.2. Delimitación del problema.....	12
1.1.2.1. Espacial.....	12
1.1.2.2. Temporal.....	12
1.1.2.3. Temática y Unidad de análisis	13
1.2. Antecedentes de investigación.....	14
1.3. Objetivos de investigación.....	17
1.4. Justificación	17
II. MARCO TEÓRICO	19
2.1. Bases teóricas.....	19
2.1.1. Contratos administrativos de servicios (CAS).....	19
2.1.1.1. Antecedentes de los contratos CAS	19
2.1.1.2. Definición y características	21
2.1.1.3. Naturaleza jurídica.....	23
2.1.1.4. Derechos, beneficios y principios laborales.....	25
2.1.1.5. Principios o derechos que se vulneran en los contratos CAS	31
2.1.1.6. Desafíos y controversias	34

2.1.1.7. Jurisprudencia relevante sobre los contratos CAS	35
2.1.2. Derechos laborales	39
2.1.2.1. Concepto y relevancia	39
2.1.2.2. Marco jurídico o normativa laboral.....	45
2.1.2.3. Principios	49
2.1.2.4. Jurisprudencia relevante en torno a los derechos laborales.....	53
2.1.3. Impacto de los contratos CAS sobre los derechos laborales.....	56
2.2. Definición de términos básicos	62
2.3. Marco legal	64
III. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN.....	69
3.1. Tipo de investigación	69
3.2. Ámbito temporal y espacial	69
3.3. Categorías y subcategorías	69
3.4. Población y muestra	70
3.4.1. Población	70
3.4.2. Muestra	71
3.5. Instrumentos	71
3.6. Procedimientos	71
3.7. Análisis de datos.....	72
3.8. Consideraciones éticas	72
IV. RESULTADOS	74
4.1. Resultados del objetivo general	74

4.2. Resultados del objetivo específico 1	81
4.3. Resultados del objetivo específico 2	87
4.4. Resultados del objetivo específico 3	93
4.5. Resultados del objetivo específico 4	99
4.6. Resultados del objetivo específico 5	104
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	111
VI. CONCLUSIONES	119
VII. RECOMENDACIONES.....	121
VIII. REFERENCIAS	123
IX. ANEXOS.....	130

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Categorías y subcategorías	69
Tabla 2	Respuestas a la Pregunta 1 - OG	74
Tabla 3	Respuestas a la Pregunta 2 - OG	76
Tabla 4	Respuestas a la Pregunta 3 - OG	78
Tabla 5	Documento 1 - OG	80
Tabla 6	Documento 2 - OG	81
Tabla 7	Respuestas a la Pregunta 1- OE1	82
Tabla 8	Respuestas a la Pregunta 2 - OE1	84
Tabla 9	Documento 1 - OE1	86
Tabla 10	Documento 2 - OE2	87
Tabla 11	Respuestas a la Pregunta 1 - OE2	88
Tabla 12	Respuestas a la Pregunta 2 - OE2	90
Tabla 13	Documento 1 - OE2	91
Tabla 14	Documento 2 - OE2	92
Tabla 15	Respuestas a la Pregunta 1 - OE3	93
Tabla 16	Respuestas a la Pregunta 2 - OE3	95
Tabla 17	Documento 1 - OE3	97
Tabla 18	Documento 2 - OE3	98
Tabla 19	Respuestas a la Pregunta 1 - OE4	99
Tabla 20	Respuestas a la Pregunta 2 - OE4	101
Tabla 21	Documento 1 - OE4	103
Tabla 22	Documento 2. OE4	104
Tabla 23	Respuestas a la Pregunta 1 - OE5	105
Tabla 24	Respuestas a la Pregunta 2 - OE5	107

Tabla 25 Documento 1 - OE5	109
Tabla 26 Documento 2 - OE5	110

RESUMEN

La tesis analiza la influencia de los Contratos CAS sobre los derechos laborales en la Municipalidad de Ate durante el año 2023, con el **objetivo general** de determinar cómo este régimen afecta aspectos como la estabilidad laboral, el derecho al descanso, la libertad sindical, la desnaturalización contractual y el impacto de las modificaciones introducidas por SERVIR. A través de una **metodología** cualitativa basada en revisión documental y entrevistas a especialistas en derecho laboral, se puede referir que el régimen CAS ha producido un impacto negativo en los derechos laborales, al perpetuar condiciones de inestabilidad, restringir la sindicalización, vulnerar el derecho al descanso y ser utilizado para funciones permanentes sin brindar protección adecuada. Aunque se han introducido avances normativos como la Ley N.º 31131, su aplicación ha sido limitada y desigual, generando nuevas formas de inequidad. En **conclusión**, el régimen CAS ha contribuido a la precarización laboral en la Municipalidad de Ate, y se **recomienda** que el Estado impulse su eliminación progresiva mediante una reforma estructural efectiva que garantice la incorporación de los trabajadores a regímenes más estables, como el Decreto Legislativo 728, reforzando la fiscalización, la seguridad jurídica y el respeto por los derechos fundamentales de los trabajadores.

Palabras clave: Derechos laborales, libertad sindical, desnaturalización contractual, contratos CAS, seguridad jurídica.

ABSTRACT

This thesis analyzes the influence of CAS (Administrative Service Contracts) on labor rights in the Municipality of Ate during the year 2023, with the general objective of determining how this regime affects aspects such as job stability, the right to rest, freedom of association, contractual misclassification, and the impact of the modifications introduced by SERVIR. Through a qualitative methodology based on document review and interviews with labor law specialists, it can be stated that the CAS regime has had a negative impact on labor rights by perpetuating unstable working conditions, restricting unionization, violating the right to rest, and being used for permanent functions without providing adequate protection. Although regulatory advances such as Law No. 31131 have been introduced, their application has been limited and uneven, generating new forms of inequality. In conclusion, the CAS regime has contributed to labor precariousness in the Municipality of Ate, and it is recommended that the State promote its progressive elimination through an effective structural reform that guarantees the incorporation of workers into more stable regimes, such as Legislative Decree No. 728, strengthening oversight, legal certainty, and respect for workers' fundamental rights.

Keywords: Labor rights, freedom of association, contractual misclassification, CAS contracts, legal certainty.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción y formulación del problema

1.1.1. Descripción de la realidad problemática

El Distrito de Ate enfrenta desafíos significativos debido a la implementación de los CAS. Esta modalidad de contratación, adoptada ampliamente por el sector público peruano, ha suscitado preocupaciones en torno a su impacto en los derechos laborales de los trabajadores. Los CAS se caracterizan por ser contratos temporales que no garantizan estabilidad laboral a largo plazo, generando incertidumbre y precarización entre los empleados. En Ate, un área urbana con una economía diversa y una considerable población laboral, esta situación es particularmente aguda.

La estabilidad laboral es uno de los derechos más afectados por los CAS. Los trabajadores bajo este régimen enfrentan una alta rotación y la constante amenaza de la terminación de sus contratos sin una causa justificada. Esta falta de seguridad en el empleo no solo afecta la motivación y el bienestar de los trabajadores, sino que también tiene repercusiones en sus familias y en la cohesión social del distrito. La rotación frecuente de personal impide la acumulación de experiencia y conocimientos, lo que puede afectar la calidad de los servicios públicos prestados.

Otro aspecto crucial es el derecho al descanso de los trabajadores. Los CAS, al no ofrecer las mismas garantías que los contratos indefinidos, suelen imponer condiciones laborales que limitan los derechos al descanso, incluyendo horarios de trabajo extensos y la insuficiencia de días de vacaciones y descanso semanal. Esta situación puede llevar al agotamiento físico y mental de los trabajadores, disminuyendo su productividad y afectando negativamente su salud.

La desnaturalización de los contratos laborales es otro riesgo significativo asociado con los CAS. Esta modalidad de contratación puede llevar a la flexibilización excesiva de las relaciones laborales, desprotegiendo a los trabajadores y vulnerando sus derechos fundamentales. La utilización de los CAS en funciones que deberían ser desempeñadas por trabajadores con contratos más estables y con mayores derechos puede ser vista como una forma de eludir las obligaciones laborales por parte de las autoridades y empleadores.

Finalmente, las modificaciones introducidas por SERVIR respecto a los CAS también tienen un impacto considerable en los derechos laborales. SERVIR, la autoridad responsable de la gestión del servicio civil en Perú, ha implementado diversas políticas y regulaciones que afectan la naturaleza y las condiciones de los CAS. Estas modificaciones pueden tener tanto efectos positivos como negativos en los derechos laborales, dependiendo de cómo se apliquen y se supervisen.

1.1.2. Delimitación del problema

1.1.2.1. Espacial

Este estudio se circunscribe al Distrito de Ate, situado en la provincia de Lima, Perú. Ate es un área urbana significativa con una actividad económica diversa y una población laboral considerable. Se selecciona este distrito específico para investigar cómo los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) influyen en los derechos laborales dentro de un contexto geográfico y sociodemográfico particular.

1.1.2.2. Temporal

El análisis se enfoca en el año 2023, período durante el cual se examinarán las condiciones laborales y los cambios introducidos por los Contratos Administrativos de

Servicios (CAS). Este enfoque temporal permite capturar las dinámicas específicas que surgieron en relación con los derechos laborales durante ese año en particular, brindando así una comprensión más precisa de la situación en el Distrito de Ate.

1.1.2.3. Temática y Unidad de análisis

La temática central del estudio es la influencia de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) sobre los derechos laborales. Se abordarán cuatro aspectos específicos que constituyen la unidad de análisis:

- a) El derecho a la estabilidad laboral: Se examinará cómo los CAS afectan la seguridad en el empleo de los trabajadores en Ate, considerando la precarización laboral y la rotación de personal.
- b) El derecho al descanso de los trabajadores: Se analizará el impacto de los CAS en las condiciones de trabajo, horarios, días de descanso y vacaciones de los empleados en el Distrito de Ate.
- c) Los derechos sindicales de los trabajadores: Se evaluará cómo la implementación de los CAS influye en la capacidad de los trabajadores para organizarse, negociar colectivamente y ejercer sus derechos sindicales en el ámbito laboral.
- d) Los riesgos de desnaturalización de los contratos laborales y sus efectos en los trabajadores bajo el régimen de Contratos Administrativos de Servicios (CAS): Se examinará cómo la flexibilización de las relaciones laborales bajo los CAS puede llevar a la desprotección de los trabajadores y a la vulneración de sus derechos laborales fundamentales.
- e) Las modificaciones introducidas por parte de SERVIR respecto a los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y su impacto en los derechos laborales: Se

analizará cómo las políticas y regulaciones gubernamentales, particularmente las implementadas por SERVIR, han influido en la naturaleza y las condiciones de los CAS, así como en los derechos laborales de los trabajadores en el Distrito de Ate.

1.1.1. Problema general

¿Cuál es la influencia de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) sobre los derechos laborales en la Municipalidad de Ate, 2023?

1.1.2. Problemas específicos

- ¿Cómo afectan los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) al derecho de protección frente al despido arbitrario?
- ¿Qué impacto tienen los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) en el derecho al descanso de los trabajadores?
- ¿De qué manera los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) influyen en los derechos sindicales de los trabajadores?
- ¿Cuáles son los riesgos de desnaturalización de los contratos laborales y cómo afectan a los trabajadores bajo el régimen de Contratos Administrativos de Servicios (CAS)?
- ¿De qué manera las modificaciones por parte de SERVIR respecto a los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) han influido en los derechos laborales?

1.2. Antecedentes de investigación

1.2.1. Antecedentes a nivel internacional

Se encuentra el trabajo de Olivares (2005) titulado “Análisis del contrato individual de trabajo por tiempo determinado”. Se maneja como objetivo el estudio de estos contratos en el marco de su uso para la regulación de una relación laboral de forma permanente. Para ello, se maneja una metodología deductiva-inductiva, documental y bibliográfica. Como conclusión, se refiere que este contrato no reconoce estabilidad ni ascenso o indemnizaciones a los trabajadores, por lo que resulta perjudicial tanto para aquel como para el patrón.

Asimismo, se encuentra el trabajo de Ibarra (1993) denominado “Los trabajadores sujetos a contratos por tiempo determinado”. Como objetivo se tiene la determinación del cumplimiento de los principios del trabajo bajo los contratos. Como metodología, se realiza un estudio dogmático y cualitativo. Como conclusión, se tiene que el principio de inamovilidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo, generan beneficios, debido a que generan una duración indefinida del trabajo.

En la misma línea, se encuentra a Vásquez (2001), con su tesis titulada “El contrato de trabajo por tiempo determinado”, cuyo objetivo fue generar un panorama de referencia sobre este tema. Para ello, se manejó como metodología un estudio comparativo, sistemático y exegético. Como conclusión, el autor refiere que este tipo de contratos son todos aquellos que operan a plazo o a condición.

1.2.2. Antecedentes a nivel nacional

Encontramos la investigación de Céspedes (2019) titulada “La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte – 2017”. Se maneja un objetivo referido a la determinación del nivel de vulneración de los derechos laborales en el marco de los contratos CAS. Como metodología, se tiene un estudio aplicado o puro, descriptivo

y transversal. Como conclusión, se obtuvo una muestra alta de incidencia negativa de este tipo de contratos sobre los derechos laborales.

Por otra parte, se tiene el trabajo de Farías (2022) denominada “Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y la vulneración de los derechos laborales en el Distrito de Tumbes, 2022”. Como objetivo, se buscó el análisis de la percepción jurídicos de los especialistas sobre este tema. Como metodología, se realizó un estudio hipotético-deductivo, descriptivo-explicativo. Como conclusión, se tuvo que estos contratos afectan de manera negativa los derechos laborales y la dignidad de la persona.

Asimismo, se encuentra el trabajo de Morales (2021) titulado “Los Contratos Administrativos de Servicios – CAS y su vulneración a los principios laborales del derecho del trabajo”. Como objetivo, se mantuvo la determinación de los principios laborales que son afectados por estos contratos. Para ello, se manejó una metodología básica, cualitativa, descriptiva y de diseño no experimental. Se concluyó que la mayoría de encuestados consideró que estos contratos no mantienen la eficacia para la cual fueron creados, lo que genera una desprotección de los trabajadores tanto en el ámbito público como privado.

Por último, se encuentra la tesis de Falcón (2020) titulada “El régimen de contratación administrativo de servicios y los derechos laborales en los Centros Materno Infantil del Distrito de Villa El Salvador 2018-2019”. Como objetivo, la autora se plantea mostrar las deficiencias de este tipo de contrato, mostrando, a su vez, el problema que genera a los trabajadores. Como metodología, se tiene un trabajo cuantitativo, así como hipotético deductivo. Como conclusión, se obtuvo que esta problemática

persiste, y que para enfrentarlo se debiera aplicar el principio de primacía de la realidad, generando que los contratos se vuelvan indeterminados.

1.3. Objetivos de investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la influencia de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) sobre los derechos laborales en la Municipalidad de Ate, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Analizar la afección del los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) al derecho de protección frente al despido arbitrario.
- Identificar el impacto de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) en el derecho al descanso de los trabajadores.
- Evaluar la influencia de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) en los derechos sindicales de los trabajadores.
- Identificar los riesgos de desnaturalización de los contratos laborales y cómo afectan a los trabajadores bajo el régimen de Contratos Administrativos de Servicios (CAS).
- Evaluar la influencia de las modificaciones por parte de SERVIR respecto a los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) en los derechos laborales.

1.4. Justificación

Justificación teórica: Este estudio se fundamenta en la necesidad de ampliar el conocimiento sobre los efectos de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) en los derechos laborales en el contexto específico del Distrito de Ate. Desde una

perspectiva teórica, se busca contribuir al debate académico sobre las relaciones laborales y la protección de los trabajadores en un entorno donde los CAS se han convertido en una modalidad de contratación predominante. Además, este estudio podría enriquecer la comprensión de las teorías sobre precarización laboral, flexibilización laboral y derechos laborales en el contexto peruano.

Justificación práctica: La investigación tiene implicaciones prácticas significativas para diversos actores, incluidos trabajadores, empleadores, sindicatos, autoridades gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil. Al comprender mejor cómo los CAS afectan los derechos laborales en el Distrito de Ate, se podrían identificar áreas de mejora en las políticas laborales y las prácticas de contratación. Esto podría conducir a la implementación de medidas destinadas a proteger los derechos de los trabajadores, promover condiciones laborales justas y garantizar la estabilidad en el empleo.

Justificación social: Desde una perspectiva social, este estudio es relevante debido a su impacto en la calidad de vida de los trabajadores y sus familias en el Distrito de Ate. Las condiciones laborales tienen un efecto directo en el bienestar social, la salud y el desarrollo humano. Por lo tanto, comprender cómo los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) influyen en los derechos laborales puede contribuir a la construcción de una sociedad más equitativa y justa, donde se respeten y protejan los derechos de todos los trabajadores, independientemente de su modalidad contractual. Además, esta investigación podría generar conciencia pública sobre las implicaciones sociales de las políticas laborales y fomentar el debate sobre la necesidad de reformas que promuevan la justicia social y el respeto a los derechos humanos en el ámbito laboral.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas

2.1.1. Contratos administrativos de servicios (CAS)

2.1.1.1. Antecedentes de los contratos CAS

Los Contratos CAS fueron introducidos en el ordenamiento jurídico peruano mediante el Decreto Legislativo N° 1057, promulgado el 27 de junio de 2008. Este régimen especial surgió como una respuesta a la problemática generada por la utilización masiva de los denominados Servicios No Personales (SNP) en el sector público, una modalidad contractual que se había establecido en la década de los noventa (SERVIR, 2017). En aquel periodo, el Estado enfrentaba restricciones presupuestales que limitaban la contratación de nuevo personal, lo que llevó a recurrir a los SNP como una alternativa para reducir costos laborales y garantizar mayor flexibilidad en las relaciones contractuales dentro del sector público.

Los SNP, sin embargo, presentaron serias deficiencias en la protección de los derechos laborales de los trabajadores, ya que operaban bajo esquemas precarios que no garantizaban estabilidad ni beneficios laborales adecuados. Ante esta situación, el régimen CAS se diseñó para ofrecer una solución transitoria que, aunque limitada en términos de derechos laborales, brindara un marco más formal y regulado en comparación con los SNP. Según Martín (2009), el CAS fue concebido para otorgar al personal indebidamente sujeto a servicios no personales un estatus mínimo en derechos y obligaciones reconocidos por la legislación laboral en nuestro país.

De esa manera, el CAS fue planeado como un régimen transitorio y especial, propio del derecho administrativo y exclusivo del Estado. Su regulación inicial establecía

principios fundamentales como mérito, capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo en la administración pública. El artículo 3 del Decreto Legislativo N.º 1057 lo define CAS como una modalidad contractual independiente que no se encuentra sujeta a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, ni al régimen laboral de la actividad privada. Esta particularidad venía a resaltar su carácter de contrato administrativo, desvinculándolo de otros regímenes laborales establecidos.

La implementación del CAS estuvo también enmarcada dentro de las reformas que el Estado peruano llevó a cabo en el contexto de la negociación del Tratado de Libre Comercio (TLC) con los Estados Unidos. Este entorno legislativo otorgó facultades delegadas al Ejecutivo para promulgar normas que promovieran la modernización del sistema económico y laboral del país. Así, el CAS no solo buscaba formalizar la situación de los trabajadores del sector público, sino también contribuir a la creación de empleo y fortalecer la administración pública (Cabanillas y Lavado, 2020).

En cuanto a su ámbito de aplicación, el régimen CAS se extendió a todas las entidades públicas sujetas al Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, así como a aquellas bajo el régimen laboral de la actividad privada. Excluyó, sin embargo, a empresas del Estado y proyectos de inversión pública. Esto significaba que los trabajadores directivos, funcionarios asignados por resolución y empleados de organismos autónomos, ministerios, gobiernos regionales, locales y universidades públicas podían ser contratados bajo esta modalidad, conforme a las disposiciones complementarias del reglamento aprobado por el Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM (Cabanillas y Lavado. 2020).

A pesar de su carácter transitorio, el CAS ha tenido un impacto significativo en el marco laboral del Estado peruano. Sin embargo, su continuidad está prevista solo

hasta que sea sustituido por el régimen establecido en la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil. Esta reforma busca unificar los regímenes laborales del sector público y fomentar una administración más eficiente y profesional, garantizando una mayor estabilidad y desarrollo para los servidores públicos del país (SERVIR, 2017).

2.1.1.2. Definición y características

El CAS es un contrato de trabajo especial que nació en 2008. Este gobierno surgió como una solución a los problemas que surgieron debido a la gran cantidad de "contratos" de servicios no personales (SNP) que se proliferaron en Perú. El CAS fue inicialmente desarrollado como una opción para la contratación de empleados sin una relación laboral, con el objetivo de prevenir la contratación irregular que carecía de derechos laborales (Morón, 2008). Los CAS distinguen a los servicios no personales de los contratos de locación de servicios al otorgarles ciertos derechos laborales.

En la actualidad, según la STC 002-2010-PI, el régimen CAS se considera un sistema de contratación laboral "exclusivo" para el sector público en Perú. Este sistema no está sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada o a otras leyes que regulan carreras administrativas especiales. Esto significa que los empleados del régimen CAS operan bajo un marco normativo único y diferente al de otros empleados del sector público. Esto les brinda un conjunto único de condiciones laborales (Mujica, 2010).

Además, tiene una serie de características distintivas. En primer lugar, los contratos administrativos de servicios son a plazo determinado, lo que significa que tienen una duración determinada que no puede exceder el año fiscal en el que se realiza la contratación. Esto significa que el contrato no puede durar más del 31 de diciembre del año en que se firmó, pero puede ser renovado cuando sea necesario y siempre

que haya disponibilidad de fondos. En segundo lugar, esta forma de contratación es exclusiva para el Estado, lo que la distingue de otros tipos de contratos laborales que pueden utilizarse tanto en el sector público como privado. Además, con la modificación de la Ley 31131, los contratos CAS ahora pueden ser de tiempo indeterminado, excepto en casos de necesidad transitoria o de sustitución.

La modalidad de contrato SNP era una forma de contratación que no reconocía derechos laborales a los empleados estatales. Los trabajadores bajo el SNP no tenían derecho a vacaciones, gratificaciones, escuela, asignación familiar, descanso por maternidad o enfermedad, ni a seguridad social o previsional. Por otro lado, el régimen CAS proporciona un nivel básico de protección laboral que no existía bajo el SNP, reconociendo varios de estos derechos, como el tiempo de vacaciones, el aguinaldo y el derecho a la seguridad social y previsional. Esta distinción es importante porque tiene como objetivo mejorar las condiciones laborales y brindar un mínimo de derechos a los empleados que operan bajo esta forma en el sector público.

Los contratos CAS deben cumplir con ciertos requisitos en la etapa preparatoria. Primero, es necesario que la dependencia usuaria de la entidad pública emita una solicitud justificada para la contratación de nuevos empleados. Segundo, la disponibilidad del presupuesto debe ser determinada por la oficina de presupuesto de la entidad. Tercero, no es necesario que el candidato tenga una sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por delitos específicos del Código Penal peruano, ni sanciones administrativas que impliquen inhabilitación. Estos requisitos garantizan que el proceso de contratación sea transparente y sigue la normativa vigente, lo que garantiza que el personal contratado bajo este régimen sea adecuado.

El régimen CAS requiere que se sigan rigurosamente varias etapas en el proceso de selección de personal. La convocatoria, la selección mediante evaluaciones objetivas y/o concursos públicos, y la suscripción y registro del contrato forman parte de estas etapas. La normativa actual exige que cada una de estas etapas se lleve a cabo de manera imparcial y siguiendo el proceso administrativo adecuado. Este proceso tiene como objetivo garantizar que la selección de personal bajo el régimen CAS sea justa y basada en méritos, lo que aumenta la eficiencia y la transparencia en la contratación de empleados.

2.1.1.3. Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica del Contrato CAS ha sido objeto de debate, especialmente debido a su denominación y regulación particular. Aunque en su denominación se resalta el término "administrativo", diversas interpretaciones y pronunciamientos han señalado que el CAS tiene características propias de un contrato laboral con un régimen especial, más que de un contrato estrictamente administrativo.

El Decreto Legislativo N.º 1057, que regula el CAS, establece en su artículo primero que este contrato constituye una "modalidad contractual administrativa y privativa del Estado", vinculando a una entidad pública con una persona natural para la prestación de servicios de manera subordinada y no autónoma. Esta definición refiere un carácter formal y la subordinación como un elemento central, características propias de las relaciones laborales. Sin embargo, en su redacción original, el CAS no reconocía plenamente los derechos laborales tradicionales, ya que fue concebido como un régimen transitorio.

Por su parte, el Tribunal Constitucional, en la Sentencia N.º 00002-2010-AI/TC, aclaró que el CAS es esencialmente un régimen laboral especial diseñado para el sector

público, compatible con el marco constitucional. En su fundamento 47, el Tribunal señaló que debe interpretarse como un contrato de trabajo a plazo fijo sujeto a reglas específicas, pero que no pierde su naturaleza laboral pese a su denominación administrativa (Cabanillas y Lavado, 2020).

El CAS comparte varias características con los contratos de trabajo tradicionales, aunque se rige por un régimen especial (Ríos, 2011). Entre estas características se incluyen:

- Subordinación: Existe una relación jerárquica en la que el trabajador está sujeto a las órdenes y directrices de la entidad contratante.
- Duración determinada: El contrato tiene una vigencia limitada al año fiscal, aunque puede ser renovado o prorrogado según las necesidades de la entidad.
- Formalidad estricta: Es un contrato formal que debe celebrarse por escrito tras un procedimiento de concurso público y no puede celebrarse verbalmente.
- Beneficios limitados: Aunque no reconoce todos los beneficios laborales del régimen laboral común, el CAS contempla aspectos como descanso semanal obligatorio, vacaciones de 15 días al año, afiliación a Essalud, derecho a licencia por maternidad, lactancia y paternidad, entre otros.

La doctrina y la jurisprudencia han jugado un papel clave en la clarificación de la naturaleza jurídica del CAS. Según el Tribunal Constitucional, el CAS es esencialmente un contrato de trabajo sujeto a un régimen especial, y su denominación como "administrativo" no debe interpretarse como una desvinculación de las relaciones laborales tradicionales. En este sentido, el CAS ha sido reconocido como un contrato laboral a plazo fijo, con características de formalidad estricta y sometido a un procedimiento previo de selección (Ríos, 2011).

El CAS puede ser considerado como un régimen híbrido que combina elementos de derecho público y derecho laboral. Por un lado, se rige por normas de derecho público debido a su vinculación exclusiva con el Estado y a la formalidad en su celebración; por otro lado, incorpora elementos propios del derecho laboral, como la protección de derechos básicos, la regulación de la jornada laboral y la afiliación a sistemas de seguridad social y pensiones.

A pesar de las clarificaciones sobre su naturaleza jurídica, el CAS ha sido objeto de críticas por su carácter transitorio y por las limitaciones en derechos que otorga a los trabajadores. La reforma laboral impulsada por la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, busca sustituir gradualmente el CAS con un régimen laboral unificado que garantice mayores derechos y estabilidad para los trabajadores del sector público.

2.1.1.4. Derechos, beneficios y principios laborales

El régimen del CAS surgió como una respuesta a las vulneraciones y precariedad que enfrentaban los trabajadores bajo los antiguos SNP. A través de este régimen especial, se buscó reconocer, aunque de manera parcial, algunos derechos y beneficios laborales que históricamente habían sido negados a un sector significativo de servidores públicos. La constitucionalidad de este contrato fue confirmada mediante la sentencia del Tribunal Constitucional (Expediente N.º 00002-2010-PI/TC), que además incorporó modificaciones importantes, como el derecho a la libre sindicalización y huelga (Méndez, 2021).

Sin embargo, es importante señalar que, a pesar de los avances en la regulación, el CAS aún presenta limitaciones al no reconocer plenamente todos los derechos laborales de los trabajadores sujetos a otros regímenes laborales en el sector público. Esta situación ha sido objeto de críticas por parte de especialistas y defensores de

los derechos laborales, quienes sostienen que persisten vulneraciones y desventajas para los trabajadores bajo este sistema.

Los derechos y beneficios otorgados en el marco del CAS encuentran sustento en los Principios del Derecho del Trabajo, que tienen una función tuitiva, es decir, de protección al trabajador. Según Arévalo y Ávalos (2007), los principios laborales inspiran y orientan las normas jurídicas en beneficio del trabajador, con el fin de equilibrar las relaciones de subordinación que caracterizan al trabajo. En ese sentido, si bien el CAS responde a un régimen especial, este no puede desvincularse de los principios de protección, irrenunciabilidad y progresividad que inspiran el Derecho Laboral.

Asimismo, el Decreto Legislativo N.º 1057 y su reglamento contemplan derechos y beneficios específicos para los trabajadores bajo este régimen, los cuales, si bien son limitados en comparación con otros sistemas, constituyen un avance respecto al antiguo régimen de SNP. Entre los beneficios más importantes se destacan:

a. Jornada laboral máxima

La norma establece que los trabajadores CAS no pueden laborar más de 48 horas a la semana, en concordancia con los límites establecidos para la jornada máxima ordinaria en el Derecho Laboral peruano. Asimismo, se prohíbe la imposición de horas extras, salvo que exista compensación con descanso físico equivalente.

b. Descanso semanal obligatorio

Los trabajadores CAS tienen derecho a 24 horas continuas de descanso por cada semana de trabajo. Este beneficio asegura la protección mínima del trabajador frente a la carga laboral y garantiza su recuperación física y mental.

c. Descanso vacacional

Se reconoce el derecho a un descanso vacacional de 30 días calendario por cada año completo de servicios prestados. Este período de descanso es remunerado y constituye un beneficio fundamental para la recuperación integral del trabajador. En caso de cese, el trabajador tiene derecho al pago de las vacaciones truncas correspondientes.

d. Atención de salud (EsSalud)

Los trabajadores CAS son considerados afiliados regulares al régimen contributivo de EsSalud, garantizándoles acceso a servicios de atención médica para ellos y sus derechohabientes. La contribución a EsSalud tiene como base un tope máximo del 30% de la UIT vigente por asegurado, lo que asegura el cumplimiento del derecho a la salud, conforme a la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

e. Afiliación al régimen de pensiones

El régimen CAS reconoce el derecho a la afiliación al sistema de pensiones, aunque con matices. Para los trabajadores que ya venían prestando servicios al Estado, la afiliación es opcional. Para los nuevos trabajadores contratados bajo el régimen CAS, la afiliación es obligatoria, debiendo elegir entre el SNP o el Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP). Este beneficio garantiza la protección de los trabajadores en su etapa de retiro o jubilación, constituyendo un avance en comparación con el antiguo régimen de SNP.

f. Derechos adicionales incorporados por el Tribunal Constitucional

A partir de la demanda de inconstitucionalidad y los fallos del Tribunal Constitucional, se incorporaron los siguientes derechos:

- Derecho a la libre sindicalización: Se reconoció el derecho de los trabajadores CAS a formar sindicatos, afiliarse a organizaciones sindicales y participar en actividades sindicales, en igualdad de condiciones con otros regímenes laborales.
- Derecho a huelga: También se reconoció el derecho a la huelga, conforme a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y sus normas complementarias.

Si bien el CAS reconoció algunos derechos fundamentales que antes eran inexistentes, las limitaciones del régimen son evidentes. Por ejemplo, los trabajadores CAS no gozan de estabilidad laboral, ya que su contrato tiene una duración determinada y está sujeto a renovación o prórroga, dependiendo de la voluntad de la entidad contratante. Además, no se contemplan beneficios como CTS o gratificaciones, lo que genera una situación de desigualdad respecto a otros trabajadores del sector público.

Por otro lado, aunque el régimen reconoce el derecho a la sindicalización y huelga, la implementación práctica de estos derechos ha enfrentado dificultades, debido a la temporalidad de los contratos y la falta de estabilidad laboral, lo que limita la capacidad de los trabajadores para ejercer plenamente sus derechos colectivos.

Ahora bien, este tipo de contratos se fundamenta en una serie de principios que orientan su aplicación, funcionamiento e interpretación dentro de la administración pública. Estos principios tienen la finalidad de garantizar el mérito, la capacidad, la igualdad de oportunidades y el profesionalismo en la gestión del empleo público, contribuyendo así a su modernización y eficiencia.

Como señala Plá (1975), los principios son supuestos fundamentales del ordenamiento jurídico que no quedan limitados a una norma específica, sino que

informan y orientan la totalidad del sistema legal. Por ello, estos principios tienen una elasticidad y universalidad que les permite adaptarse a distintas circunstancias y operar como base supletoria ante vacíos normativos.

Principio de mérito y capacidad

Constituye un pilar fundamental del régimen CAS. Este principio establece que el ingreso y la permanencia en la administración pública deben basarse en criterios objetivos que valoren las competencias, habilidades y aptitudes del trabajador. La finalidad es garantizar que los servidores públicos sean seleccionados por su idoneidad para desempeñar las funciones asignadas, contribuyendo así a la profesionalización y eficiencia del sector público (Céspedes, 2019).

Este principio tiene su correlato en la Ley Marco del Empleo Público (Ley N.º 28175) y en el Decreto Legislativo N.º 276, que establecen la necesidad de evaluar el desempeño y las competencias de los trabajadores para su incorporación, ascenso y permanencia. En el contexto del CAS, el mérito y la capacidad se erigen como requisitos esenciales para asegurar la imparcialidad y transparencia en los procesos de contratación, evitando prácticas arbitrarias o clientelistas en el acceso al empleo público.

Principio de igualdad de oportunidades

El principio de igualdad de oportunidades busca garantizar que todas las personas tengan el mismo acceso a las posiciones laborales en el sector público, sin discriminación alguna por razones de género, raza, religión, origen o condición socioeconómica. Este principio, de naturaleza constitucional, promueve la equidad en el empleo público y combate las barreras que históricamente han limitado el acceso de ciertos grupos a puestos de trabajo en el Estado (Céspedes, 2019).

En el régimen CAS, la igualdad de oportunidades se refleja en la obligación de las entidades públicas de implementar procesos de selección transparentes y objetivos, permitiendo que todos los postulantes compitan en igualdad de condiciones. Asimismo, este principio abarca no solo el ingreso, sino también la permanencia, la mejora de condiciones laborales y las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, con el objetivo de promover una administración pública más inclusiva y eficiente.

Principio de profesionalismo de la administración pública

El principio de profesionalismo apunta a fortalecer la competencia técnica y ética de los servidores públicos, promoviendo una administración pública eficiente, transparente y orientada al servicio de la ciudadanía. Este principio exige que los trabajadores del régimen CAS se desempeñen con idoneidad, responsabilidad y compromiso, aplicando sus conocimientos y habilidades de manera eficaz para cumplir con los objetivos institucionales.

La implementación del principio de profesionalismo implica la necesidad de establecer mecanismos que fomenten la capacitación continua y el desarrollo de competencias laborales en los servidores públicos. De este modo, se asegura que los trabajadores contratados bajo el régimen CAS puedan desempeñarse con altos estándares de calidad y contribuir al fortalecimiento de la administración pública (Céspedes, 2019).

Este principio también se vincula con el respeto al Estado de Derecho y a los derechos fundamentales de las personas, elementos esenciales para una gestión pública moderna y eficiente. Además, fomenta una cultura de rendición de cuentas y responsabilidad, en la que los servidores públicos asumen un rol activo en la mejora de los servicios que se brindan a la ciudadanía.

Principio de equilibrio entre los derechos de los ciudadanos y la protección del trabajador

Busca conciliar dos aspectos fundamentales en la relación laboral del régimen CAS: por un lado, la protección de los derechos de los ciudadanos, que demandan una administración pública eficiente y de calidad; y, por otro, el respeto a los derechos laborales de los servidores públicos. Este principio reconoce que las relaciones de trabajo en la administración pública implican una desigualdad inherente, por lo que es necesario proteger los derechos de los trabajadores para evitar abusos y garantizar condiciones laborales justas.

Como señala Naranjo (2000), los principios generales del derecho operan como criterios de justicia que informan y orientan el ordenamiento jurídico en su conjunto. En este sentido, el equilibrio entre los derechos ciudadanos y la protección del trabajador es esencial para asegurar que la administración pública cumpla con su función de servicio a la sociedad, sin menoscabar los derechos básicos de quienes trabajan en ella.

2.1.1.5. Principios o derechos que se vulneran en los contratos CAS

El régimen CAS presenta múltiples vulneraciones a principios laborales fundamentales que se encuentran protegidos tanto por la Constitución como por normas internacionales. Estas vulneraciones afectan derechos básicos de los trabajadores, perpetuando inequidades y dejando en evidencia las debilidades estructurales del sistema. A continuación, se exponen los principales principios o derechos afectados:

Principio de la Primacía de la Realidad

Este principio establece que, en caso de discrepancias entre lo que sucede en la práctica y lo estipulado en un contrato, debe prevalecer lo que ocurre en los hechos. Este principio se vulnera en los contratos CAS cuando la naturaleza de la relación laboral es claramente subordinada, continua y propia de un contrato laboral a plazo indeterminado, pero se formaliza bajo un régimen de servicios administrativos que no reconoce los derechos inherentes a una relación laboral plena.

En la práctica, como señala Toyama y Vinatea (2013), los elementos esenciales de una relación laboral —prestación personal del servicio, subordinación y remuneración— se encuentran presentes en la mayoría de los casos bajo el régimen CAS, lo que desnaturaliza su propósito y configura una situación de fraude a la normativa laboral. Asimismo, la fiscalización laboral ha evidenciado que muchos trabajadores CAS desempeñan funciones de carácter permanente bajo condiciones distintas a las pactadas formalmente en sus contratos.

Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

Los derechos laborales son irrenunciables, ya que están vinculados a la dignidad humana y buscan garantizar una protección mínima para los trabajadores frente a posibles abusos por parte de los empleadores. Sin embargo, el régimen CAS vulnera este principio al no otorgar beneficios laborales esenciales, como la CTS, estabilidad laboral, gratificaciones completas y acceso a un régimen previsional uniforme con otros trabajadores del sector público.

Como sostiene Haro (2013), esta irrenunciabilidad es fundamental para evitar que los trabajadores, debido a su posición de subordinación, se vean obligados a aceptar condiciones laborales que les priven de derechos básicos. En el caso del régimen

CAS, la subordinación se mantiene, pero los derechos son limitados o negados, evidenciando un desequilibrio en la relación laboral.

Principio de Continuidad

El principio de continuidad busca garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores, asegurando la permanencia en el puesto de trabajo y la protección contra despidos arbitrarios. Este principio también permite la preservación de derechos adquiridos a lo largo del tiempo. Sin embargo, bajo el régimen CAS, los contratos suelen tener carácter temporal, lo que genera incertidumbre y precariedad para los trabajadores, quienes no cuentan con mecanismos efectivos para garantizar su continuidad en el empleo.

Como explican Arévalo y Avalos (2007), el régimen CAS no reconoce plenamente el principio de continuidad, ya que permite la finalización de contratos sin necesidad de justificación clara y sin indemnización por despido arbitrario, dejando a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad.

Principio de Igualdad

Consagrado en el artículo 2º de la Constitución peruana, garantiza la protección contra toda forma de discriminación y el acceso igualitario a los derechos y oportunidades. Sin embargo, los trabajadores bajo el régimen CAS enfrentan una evidente desventaja frente a quienes se encuentran contratados bajo otros regímenes laborales del sector público.

Como afirma Rueda (2011), los trabajadores CAS realizan las mismas funciones que aquellos bajo regímenes más favorables, pero reciben menores beneficios y tienen condiciones laborales menos estables, lo que constituye una forma de discriminación laboral. Esta situación carece de justificación razonable y perpetúa la desigualdad, ya

que no se aplican criterios equitativos para trabajadores que realizan labores equivalentes.

2.1.1.6. Desafíos y controversias

El CAS ha sido objeto de constante discusión. A pesar de que se creó con el objetivo de corregir las deficiencias de los SNP y ofrecer una forma de contratación más regulada en el sector público, ha enfrentado varias dificultades en su aplicación y cómo se ve entre los empleados y las entidades contratantes. En los primeros años del régimen, la percepción de inconstitucionalidad ha sido uno de los principales desafíos del CAS. En el año 2009, el TC se enfrentó a una acción de inconstitucionalidad que cuestionó la legitimidad del sistema CAS. A pesar de que el TC declaró constitucional el CAS en su Sentencia 002-2010-AI/TC, describiéndolo como un sistema de contratos de trabajo "especial" para la administración pública, la resolución no resolvió por completo las dudas y críticas sobre su aplicación. Un mandato al Congreso para regular ciertos aspectos no contemplados inicialmente siguió a esta validación, lo que resultó en la Ley 29849 en 2012, que otorgó mayores beneficios a los trabajadores bajo este régimen.

Los trabajadores, bajo esta modalidad, siguen enfrentando varias limitaciones a pesar de estas mejoras. No tienen derecho a la CTS ni a las gratificaciones, y su estabilidad laboral es relativa debido a que los contratos son temporales y pueden no ser renovados dependiendo de las necesidades transitorias de las entidades públicas. Además, en comparación con otros trabajadores del sector público y privado, los trabajadores CAS no participan en las utilidades, lo que los hace sentir menos justos.

Otro tema controvertido es la desnaturalización. Cuando se descubre que ha habido fraude o errores estructurales en la contratación, este fenómeno puede convertir una

relación laboral en un contrato a plazo indeterminado. Varios supuestos que pueden desnaturalizar un contrato CAS se han establecido en la jurisprudencia, incluida la existencia de una relación laboral previa al contrato CAS o la continuidad del trabajador sin la firma de uno nuevo. No obstante, los conceptos pueden interpretarse y aplicarse de manera diferente, lo que genera incertidumbre tanto en los empleados como en las instituciones gubernamentales.

El despido de trabajadores también presenta problemas importantes. Aunque existen leyes que protegen a los trabajadores de despidos arbitrarios, la práctica demuestra que los trabajadores CAS frecuentemente enfrentan situaciones de inestabilidad laboral. La defensa de los derechos laborales en estos casos es difícil debido a la falta de claridad en la normativa y a la variedad de interpretaciones jurisdiccionales. Como resultado, los trabajadores deben recurrir a procesos contenciosos administrativos para obtener justicia.

La progresiva eliminación del régimen CAS y la incorporación de los trabajadores a otros regímenes laborales, como los establecidos por los Decretos Legislativos 728 y 276, ofrecen tanto oportunidades como desafíos. La Ley 31131, aprobada en 2021, protege los derechos laborales al establecer que los contratos CAS deben ser de carácter indefinido. Sin embargo, para garantizar que los trabajadores no pierdan sus derechos laborales, la aplicación de esta ley y la transición a otros regímenes laborales requieren una coordinación y planificación cuidadosas entre las entidades públicas.

2.1.1.7. Jurisprudencia relevante sobre los contratos CAS

El Tribunal Constitucional, como intérprete máximo de la Constitución, ha desempeñado un papel clave en definir los alcances y las consecuencias jurídicas de

la desnaturalización de este régimen contractual, estableciendo criterios claros para proteger el derecho al trabajo consagrado en el artículo 22 de la Constitución.

En múltiples sentencias, el Tribunal ha abordado los casos en que los contratos CAS han sido utilizados de manera indebida para encubrir relaciones laborales que, en esencia, debieron estar sujetas a contratos a plazo indeterminado. Un ejemplo destacado es el principio de primacía de la realidad, aplicado en situaciones donde la relación laboral real supera lo estipulado formalmente en el contrato (Paredes, 2019).

Por ejemplo, en el Exp. 876-2012-AA/TC, el Tribunal concluyó que un trabajador, al momento de su cese, se encontraba bajo un contrato de trabajo a plazo indeterminado debido a las condiciones reales de su empleo, lo que le otorgaba protección contra el despido arbitrario conforme a la Ley 24041.

Asimismo, en la sentencia 308-2013-AA/TC, el Tribunal estableció que los contratos civiles que preceden a un contrato CAS no pueden ser analizados en conjunto en un proceso de amparo, ya que estos periodos contractuales son considerados independientes. Este criterio subraya la separación conceptual entre las relaciones civiles y las laborales, incluso cuando estas transiciones puedan reflejar una posible desnaturalización en la relación laboral.

Además, la jurisprudencia constitucional ha reafirmado que cualquier intento de desnaturalizar un contrato laboral mediante simulación o encubrimiento de relaciones laborales permanentes es contrario a los principios constitucionales (Paredes, 2019).

En sentencias relacionadas con la contratación temporal, como el Exp. 1874-2002-AA/TC, se determinó que la simulación de contratos temporales para actividades permanentes constituye una práctica ilícita que convierte estos contratos en relaciones laborales a plazo indeterminado. Este criterio también se aplica al régimen

CAS, especialmente cuando se evidencia que las labores realizadas por el trabajador son de naturaleza permanente y no temporal.

Por su parte, el precedente Huatuco emitido por el TC representa un hito en la interpretación del acceso y la estabilidad laboral en el sector público, pues establece que la estabilidad laboral de entrada requiere haber ganado un concurso público de méritos para una plaza presupuestada de duración indeterminada. Con ello, el TC reorienta la doctrina jurisprudencial en torno a la desnaturalización de contratos laborales, estableciendo criterios vinculantes para la administración pública.

Criterios fundamentales del precedente Huatuco:

- Aplicación inmediata: Las reglas establecidas tienen efectos a partir del día siguiente de su publicación, incluso en procesos en trámite ante el Poder Judicial o el TC.
- Reposición condicionada: Solo procede la reposición cuando el trabajador ha ingresado mediante concurso público y abierto a una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada.
- Reconducción a la vía ordinaria: Si no se acredita el concurso público, el proceso debe reconducirse para que el trabajador solicite una indemnización.
- Improcedencia de demandas: Las acciones presentadas sin acreditar el cumplimiento de los requisitos del precedente serán declaradas improcedentes.

Posturas frente al precedente Huatuco:

- Postura favorable: Soltau Salazar destaca que el TC ponderó adecuadamente los intereses en conflicto, dando prioridad a la igualdad de oportunidades en el empleo público.

- Postura crítica: Magistrados como Toribio Toledo advierten que el precedente colisiona con el principio de igualdad, pues deja en situación de desprotección a los trabajadores públicos con contratos civiles o temporales, a diferencia de los trabajadores privados.
- Posición intermedia: Crisando Castañeda sostiene que el concurso público valida la estabilidad laboral, pues aquellos que ingresan sin dicho proceso no pueden generar estabilidad equivalente a quienes sí cumplieron con las reglas constitucionales.
- Cambio en la protección laboral: Neves Mujica afirma que el precedente Huatuco elimina la reposición laboral por desnaturalización del contrato, restringiendo la protección a la indemnización y limitando el derecho fundamental a no ser despedido arbitrariamente.
- Carácter obligatorio del precedente: Cavani señala que el TC, como última instancia en la interpretación constitucional, debe ser seguido por su autoridad, aun si se cuestionan los argumentos.
- Críticas estructurales: Landa Arroyo critica que el precedente desconoce la realidad laboral, trasladando la responsabilidad del fraude a los trabajadores y facilitando el abuso del derecho.

Posteriormente, con fecha 23 de junio de 2016, el TC introduce pautas interpretativas para flexibilizar la aplicación del precedente Huatuco, considerando la realidad específica del empleo público y la necesidad de salvaguardar la carrera administrativa. El Exp. N.º 6681-2013-AA/TC aclara que el precedente Huatuco debe aplicarse principalmente a los trabajadores de la carrera administrativa.

Por otra parte, la Corte Suprema ha desarrollado jurisprudencia consolidada sobre la desnaturalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad y de los contratos de

locación de servicios. A través del principio tuitivo y el principio de primacía de la realidad, ha protegido a los trabajadores frente al fraude en la contratación laboral.

- Casación Laboral 476-2005, Lima: Se determinó que, probados los elementos esenciales del contrato de trabajo (remuneración, prestación personal y subordinación), los contratos civiles pierden eficacia, reconociéndose la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado.
- Casación Laboral 2056-2004, Lima: Se declaró la desnaturalización de los contratos modales por no especificarse el objeto que justificara la temporalidad, operando la ineficacia jurídica de los mismos conforme al artículo 77 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

La emisión del precedente Huatuco también ha generado una interpretación diferenciada en la Corte Suprema respecto a la desnaturalización de contratos en el ámbito público y privado:

La justicia ordinaria ha precisado supuestos donde no se aplica estrictamente el precedente Huatuco, protegiendo la estabilidad laboral cuando el trabajador, aun sin concurso público, ha sufrido un fraude en su contratación. En contraposición, el TC establece que la estabilidad laboral en el sector público se sujeta estrictamente a las reglas del precedente, restringiendo la reposición a quienes acrediten el concurso público.

2.1.2. Derechos laborales

2.1.2.1. Concepto y relevancia

El derecho laboral se configura como una rama del derecho que protege y regula las relaciones entre trabajadores y empleadores, velando por la garantía de condiciones

justas y dignas para quienes desempeñan labores subordinadas y remuneradas. No obstante, en nuestro país, estas garantías se enfrentan a diversas vulneraciones que evidencian una brecha significativa entre los principios establecidos y la realidad práctica.

Uno de los problemas más notorios en el ámbito laboral peruano es la desigualdad salarial, una situación que no solo refleja disparidades económicas, sino que también expone la vulnerabilidad de los trabajadores frente a condiciones laborales precarias. Según Alaniz et al. (2011), muchos empleadores incumplen los derechos legales de sus trabajadores, exigiéndoles labores en entornos inseguros o negándoles el pago completo de sus remuneraciones.

Esta problemática, como señala Batalla (2019), se encuentra profundamente arraigada en industrias de bajos salarios y afecta principalmente a sectores donde el Estado tiene poca capacidad de supervisión o cumplimiento efectivo. La falta de datos sistemáticos sobre las violaciones de derechos laborales en el Perú dificulta un análisis exhaustivo de la magnitud del problema.

Aunque existen encuestas transversales representativas, como las mencionadas por Puntriano (2017), estas solo ofrecen una visión parcial del panorama laboral. Por ejemplo, si bien se puede medir la prevalencia de las infracciones, los datos administrativos disponibles no suelen ser integrados con información complementaria de agencias de cumplimiento ni contextualizados dentro de las características específicas de la fuerza laboral. Esto limita la capacidad de identificar patrones claros y plantear soluciones concretas.

En términos de desigualdad salarial, los estudios sugieren que esta no solo subestima las disparidades económicas, sino que también está intrínsecamente relacionada con

la calidad del empleo. Vitteri (2016) plantea dos hipótesis al respecto: por un lado, los salarios podrían actuar como un diferencial compensatorio por condiciones de trabajo ilegales, en cuyo caso los salarios serían más altos en trabajos con mayores riesgos o irregularidades.

Por otro lado, los salarios bajos y las condiciones laborales ilegales podrían ser simplemente dos aspectos de empleos deficientes, lo que refleja un problema estructural más amplio. La evidencia, como muestran regresiones de panel recientes, sugiere que aumentos salariales en la industria local están correlacionados con una reducción en las violaciones detectadas por las agencias de fiscalización.

Estos derechos laborales, también conocidos como derechos sociales, son, entonces, una rama fundamental del derecho que establece un conjunto de normas y principios destinados a regular las relaciones laborales entre empleadores, trabajadores, sindicatos y el Estado. Su propósito principal es proteger la integridad física, mental y económica de los trabajadores, garantizando condiciones justas y dignas en el ámbito laboral.

En esencia, los derechos laborales son irrenunciables, lo que significa que ningún trabajador puede renunciar a las garantías que le otorga la legislación. Según Alama (2017), estos derechos constituyen una especialización del derecho que regula el trabajo a través de leyes, normas, reglamentos y jurisprudencia, destacando su importancia en la protección de los trabajadores y en la definición de sus obligaciones y derechos dentro de una relación laboral.

Cuba (2013) resalta que los derechos laborales permiten establecer una relación equilibrada entre trabajadores y empleadores, promoviendo un ambiente laboral basado en el respeto y la equidad. En el Perú, estos derechos tienen una historia que

se remonta al inicio del siglo XX, cuando el surgimiento de las primeras industrias textiles dio lugar a la formación de sindicatos y a la organización de movimientos laborales que exigían mejoras en las condiciones de trabajo.

Estas luchas iniciales llevaron a la promulgación de las primeras leyes laborales, como la Ley N.º 2851, que protegía a mujeres y menores; la Ley N.º 2760, que regulaba los salarios y pensiones; la Ley N.º 3019, que otorgaba alojamiento a trabajadores lejos de sus centros laborales; y la Ley N.º 3010, que garantizaba el descanso en días feriados.

Un momento importante en la historia laboral peruana fue la aprobación, en 1919, del Decreto Supremo que establecía la jornada laboral de ocho horas diarias. Posteriormente, la Constitución de 1920, bajo el mandato de Augusto B. Leguía, introdujo derechos laborales como garantías sociales. Por ejemplo, el artículo 46 garantizaba la libertad de trabajo y regulaba las condiciones para el ejercicio de profesiones; el artículo 47 establecía disposiciones sobre seguridad laboral, salarios y condiciones de trabajo; y los artículos 48 y 49 abordaban la resolución de conflictos laborales mediante arbitraje y tribunales de conciliación.

La Constitución Política de 1993 consolidó muchos de estos avances, enfatizando que el trabajo no solo es un derecho, sino también un deber. Esta carta magna promovió la dignidad del trabajador, el progreso social y económico, la igualdad de oportunidades, y la protección frente al despido arbitrario. Además, estipuló la irrenunciabilidad de los derechos laborales, subrayando que estos son fundamentales para la justicia y equidad en el ámbito laboral.

Asimismo, el tiempo de trabajo constituye un eje fundamental en las relaciones laborales, ya que organiza la interacción entre subordinación, prestación de servicios

y remuneración. En este marco, la subordinación se manifiesta como el poder del empleador para disponer del tiempo del trabajador durante su jornada laboral, fijando no solo el horario, sino también las condiciones bajo las cuales el trabajo debe realizarse.

Esta relación, definida por Arévalo (2016) como una cesión de funcionalidad del trabajador al empleador, incluye la obediencia del empleado y el control ejercido por el empleador, lo que limita la autonomía del trabajador y le obliga a ajustar su tiempo y esfuerzo a las directrices organizacionales.

Subordinación

La subordinación laboral implica que el empleador tiene la facultad de determinar el tiempo y lugar donde el trabajador debe cumplir con sus funciones. Según Aroco y Benavides (2016), este poder está limitado por la racionalidad y los derechos fundamentales del trabajador, estableciendo un equilibrio entre la autoridad del empleador y las garantías del empleado. Por ejemplo, los horarios de trabajo deben respetar los límites establecidos por ley o por acuerdo contractual, asegurando que el tiempo de prestación de servicios no exceda las horas pactadas.

Además, la subordinación incluye la capacidad del empleador de supervisar y controlar el desempeño del trabajador durante las horas laborales. Este control, aunque legítimo en el marco de la relación laboral, puede degenerar en abusos como el monitoreo fuera del horario laboral, afectando la vida privada del empleado, como señalan los casos mencionados por Aroco y Benavides (2016), donde la actividad en redes sociales (a pesar de ser virtual, es trabajo fuera de oficina) ha llevado a sanciones laborales.

Prestación de servicios

Esta figura está intrínsecamente vinculada al tiempo, ya que la cantidad de horas trabajadas determina no solo la productividad del trabajador, sino también el cumplimiento de las obligaciones contractuales. Beltrán (2018) enfatiza que el trabajador no puede ser obligado a permanecer con el empleador más allá del tiempo pactado o del límite establecido por ley. Este límite temporal busca proteger al trabajador de abusos y garantizar condiciones laborales justas.

El horario de trabajo no solo mide la cantidad de tiempo dedicado al servicio, sino también la intensidad y calidad del desempeño laboral. Según Boza (2011), el incumplimiento reiterado del horario puede justificar sanciones disciplinarias, como el despido, al afectar la distribución previamente acordada de las jornadas laborales. Asimismo, el tiempo de trabajo se relaciona directamente con la organización productiva de la empresa, adaptándose a los sistemas de producción para maximizar la eficiencia y competitividad, ya sea mediante turnos escalonados o jornadas continuas.

Remuneración

La remuneración, como contraprestación económica por los servicios prestados, está directamente relacionada con el tiempo de trabajo. En términos generales, se basa en el tiempo efectivamente laborado, aunque también puede incluir compensaciones por tiempo no trabajado, como vacaciones o días de descanso remunerado.

Además, la remuneración puede adoptar diversas formas, desde el pago en dinero hasta compensaciones en especie o bienes, siempre y cuando exista un acuerdo mutuo entre empleador y trabajador. Sin embargo, este aspecto debe ser claramente reflejado en los documentos laborales, como la boleta de pago o la planilla electrónica, garantizando la transparencia y legalidad de las transacciones económicas.

2.1.2.2. Marco jurídico o normativa laboral

El marco jurídico de los derechos laborales son amplios. Para ello, podemos referirnos al Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado, actualizado hasta el año 2024. En aquellas se reúnen todas las normativas de este sector. Por cuestiones de extensión, no mencionaremos la totalidad. Entre ellos, se encuentran los siguientes:

Contratación Laboral

- D.S. N.º 002-97-TR (1997). TUO del D.L. N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Ley N.º 31760 (2023). Ley del Certificado Único Laboral, que establece requisitos y procedimientos para acreditar experiencia laboral.

Teletrabajo

- Ley N.º 31572 (2022). Regula el teletrabajo, estableciendo derechos y obligaciones para empleadores y trabajadores.
- D.S. N.º 002-2023-TR (2023). Reglamento de la Ley de Teletrabajo, con disposiciones específicas para su implementación.

Trabajadores Extranjeros

- D.L. N.º 689 (1991). Regula la contratación de trabajadores extranjeros en el país.
- R.M. N.º 291-2018-TR (2018). Implementa el sistema virtual para la gestión de contratos laborales de personal extranjero.

Modalidades Formativas Laborales

- Ley N.º 28518 (2005). Regula las modalidades formativas laborales, como prácticas preprofesionales.

- Ley N.º 31396 (2022). Reconoce las prácticas profesionales como experiencia laboral válida.

Intermediación y Tercerización

- Ley N.º 29245 (2008). Regula los servicios de tercerización laboral, asegurando derechos de los trabajadores.
- D.S. N.º 006-2008-TR (2008). Aprueba el reglamento para la tercerización, precisando responsabilidades de las empresas.

Jornada de Trabajo, Horarios y Sobretiempos

- D.S. N.º 007-2002-TR (2002). Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo y Trabajo en Sobretiempos.
- D.S. N.º 004-2006-TR (2006). Normas para el registro de asistencia y control de jornada laboral.

Descansos Remunerados

- D.L. N.º 713 (1991). Consolida las disposiciones sobre descansos remunerados en el régimen laboral privado.

Remuneración Mínima

- D.S. N.º 003-2022-TR (2022). Incrementa la Remuneración Mínima Vital para trabajadores del régimen privado.

Beneficios Sociales y Gratificaciones

- Ley N.º 27735 (2002). Regula las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.
- Ley N.º 29351 (2009). Establece la inafectación de las gratificaciones legales para fomentar la economía.

Seguro de Vida Ley

- D.L. N.º 688 (1991). Ley de consolidación de beneficios sociales, incluyendo el seguro de vida obligatorio para trabajadores.
- D.S. N.º 009-2020-TR (2020). Refuerza las medidas de protección para la salud y vida de los trabajadores.

Ahora bien, por otra parte, también podemos encontrar el Compendio de Normas Legales de Regímenes Laborales Especiales, actualizado, de igual forma, hasta el año 2024. Entre ellas, podemos encontrar algunas de las más importantes o representativas:

Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa (MYPE)

- D.S. N°013-2013-PRODUCE: Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y Crecimiento Empresarial.
- D.S. N°008-2008-TR: Reglamento de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la MYPE.

Régimen Laboral del Sector Agrario

- Ley N°31110: Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agroexportador y agroindustrial.
- D.S. N°005-2021-MIDAGRI: Reglamento de la Ley N°31110.
- D.S. N°006-2021-TR: Reglamento de negociación colectiva y condiciones mínimas de trabajo en el sector agrario.

Régimen Laboral de Construcción Civil

- D.L. N°1187: Prevención y sanción de la violencia en la actividad de construcción civil.
- D.S. N°003-2016-TR: Reglamento del Decreto Legislativo N°1187.
- R.M. N°139-2024-TR: Convención Colectiva de Trabajo en Construcción Civil 2024-2025.

Régimen Laboral Portuario

- Ley N°27866: Ley del Trabajo Portuario.
- D.S. N°013-2004-TR: Texto Único Ordenado del Reglamento de la Ley del Trabajo Portuario.

Régimen Laboral del Trabajador Pesquero

- Ley N°27177: Incorporación al Seguro Social de Salud de pescadores y procesadores artesanales.
- Ley N°27979: Régimen remunerativo semanal para trabajadores de la industria pesquera.

Régimen Laboral del Trabajador Minero

- Ley N°25009: Ley de jubilación de trabajadores mineros.
- D.S. N°029-89-TR: Reglamento de la Ley N°25009.
- Ley N°29741: Creación del Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica.

Régimen Laboral del Trabajador de Exportación No Tradicional

- D.L. N°22342: Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales.

Régimen Laboral de Trabajadores del Hogar

- Ley N°31047: Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar.
- D.S. N°009-2021-TR: Reglamento de la Ley N°31047.

Régimen Laboral de Trabajadores Autónomos Ambulantes

- D.S. N°005-91-TR: Reconocimiento del trabajador ambulante como autónomo.
- Ley N°31344: Regulación de la labor de los canillitas y su uso de espacios públicos.

Régimen Laboral del Trabajador Adolescente

- Ley N°27337: Código de los Niños y Adolescentes. (norma general de referencia para el régimen adolescente)

2.1.2.3. Principios

Los principios generales del derecho son conceptos fundamentales que trascienden el ordenamiento jurídico y funcionan como directrices para su interpretación y aplicación. Constituyen la base sobre la cual se estructura el derecho, dotándolo de coherencia y flexibilidad para adaptarse a los cambios y necesidades de la sociedad. Su identificación y definición no están exentas de complejidad, pues derivan de una combinación de elementos sociales, culturales y jurídicos que interactúan de manera dinámica en diferentes contextos históricos y geográficos.

Betti (1975) plantea que la conciencia social de una época es el motor que permite identificar los principios generales del derecho. Según él, esta tarea corresponde tanto a la jurisprudencia teórica, representada por la ciencia jurídica, como a la práctica, que emana de los fallos jurisdiccionales. Ambas, en conjunto, permiten estructurar

aquellos principios que trascienden las normas particulares y que sirven como instrumentos de interpretación integradora del orden jurídico. En este sentido, la legislación también juega un rol clave al recoger valores y constantes sociales en disposiciones legales que, con el tiempo, se consolidan como principios generales del derecho.

Una distinción importante, mencionada por Villar (1976), radica entre los principios generales y las máximas jurídicas. Mientras que los primeros poseen una naturaleza axiológica y dinámica, los segundos son herramientas interpretativas estáticas y de carácter instrumental. Este autor enfatiza que los principios generales son valorativos y representan la penetración de la ideología social en el derecho, adaptándose a los valores predominantes de la sociedad. Por ello, son mutables y responden a las aspiraciones y necesidades de cada contexto histórico y cultural. En contraste, las máximas jurídicas se limitan a ser fórmulas pedagógicas o recursos nemotécnicos sin valor normativo intrínseco.

Diez-Picazo y Bullón (2016) ilustran esta diferencia señalando que las máximas jurídicas son como refranes que sintetizan experiencias legales, mientras que los principios generales actúan como un rompehielos, abriendo camino en la rigidez del derecho positivo. Estos principios no solo dotan de inteligibilidad al sistema jurídico, sino que permiten su evolución mediante la sistematización y valoración axiológica de sus normas. Sin embargo, su interacción puede generar conflictos de prioridad e incluso contradicciones, reflejando los valores contrapuestos que coexisten en una sociedad plural.

Los principios del derecho del trabajo, por su parte, son fundamentales para la construcción de un marco normativo que regule las relaciones laborales de manera

justa y equitativa. Se pueden clasificar en dos grandes grupos: los principios propios del derecho del trabajo y los principios generales del derecho adaptados a este campo. Cada uno de estos principios tiene un impacto profundo en la interpretación y aplicación de las normas laborales, y muchos de ellos surgen de la necesidad de equilibrar las disparidades inherentes entre trabajadores y empleadores.

Entre estos principios, podemos encontrar el principio protector, el cual vendría a ser el más distintivo y central de esta rama del derecho. Este principio se destaca por su relevancia en la normativa laboral y es considerado el primer principio del derecho del trabajo, dado que la mayoría de los otros principios derivan de él. La protección al trabajador se manifiesta en diversas formas, desde la creación de normas específicas que buscan mejorar las condiciones laborales hasta la interpretación favorable de las disposiciones que rigen los derechos de los empleados.

Según Lalanne (2015), en la Constitución Nacional de Argentina de 1957, por ejemplo, se consagra este principio en el artículo 14 bis, que establece que "el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes", lo que resalta la importancia de garantizar condiciones laborales dignas.

Otro principio esencial es el de la norma más favorable al trabajador, que busca resolver los conflictos entre normas laborales a favor del empleado cuando exista duda sobre su aplicación. Siguiendo a Lalanne (2015), en la Ley de Contrato de Trabajo de Argentina, este principio se encuentra expresado en los artículos 8 y 9, y establece que, en caso de duda, prevalecerá siempre la norma más beneficiosa para el trabajador.

Además, el principio de "in dubio pro operario" establece que, en situaciones de incertidumbre sobre la interpretación de una norma, se debe optar por el sentido más

favorable para el trabajador, lo cual se refleja también en la Ley de Contrato de Trabajo. La irrenunciabilidad es otro principio importante que prohíbe que el trabajador renuncie a los derechos otorgados por la legislación laboral, protegiendo así sus derechos fundamentales en todo momento.

La justicia social es un principio que ha influido profundamente en la evolución del derecho laboral, siendo promovido como un elemento esencial para establecer relaciones laborales equilibradas y justas. Este concepto busca que los sectores económicamente privilegiados asuman una mayor carga y contribuyan al bienestar general, permitiendo que los sectores más necesitados tengan acceso a los bienes materiales y espirituales de la civilización.

En cuanto a los principios generales adaptados al derecho del trabajo, estos son principios que no son exclusivos de esta rama del derecho, sino que provienen de otras áreas del derecho y se adaptan para regular las relaciones laborales. Uno de los principios más relevantes es el de la igualdad de trato y la prohibición de discriminación, que obliga a otorgar un trato igual a los trabajadores que se encuentren en circunstancias similares. Esto implica la prohibición de discriminación por motivos de raza, sexo, religión, entre otros, y busca garantizar que todos los empleados sean tratados de manera justa y equitativa.

La primacía de la realidad es otro principio fundamental que establece que, en caso de discrepancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que se expresa en documentos o acuerdos formales, se debe dar prevalencia a los hechos reales. Este principio se aplica principalmente para evitar fraudes y garantizar que la relación laboral se ajuste a la realidad de las circunstancias, independientemente de la forma en que se haya establecido el contrato.

El principio de buena fe, recogido en la Ley de Contrato de Trabajo de Argentina, obliga a las partes involucradas en una relación laboral a actuar de manera honesta y recta, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato laboral. Se opone a la mala fe, que implica deshonestidad, deslealtad o abuso, y fomenta una relación de confianza y transparencia entre empleador y trabajador.

Por último, el principio de equidad, derivado de la filosofía de Aristóteles, se refiere a la corrección de la ley cuando su aplicación estricta resultaría en una injusticia. Este principio busca asegurar que las normas laborales sean interpretadas y aplicadas de manera justa, adaptándose a circunstancias excepcionales que no se ajustan a la generalidad de la ley, pero que requieren una solución justa para las partes involucradas (Lalanne, 2015).

2.1.2.4. Jurisprudencia relevante en torno a los derechos laborales

A continuación, se mencionarán algunas de las jurisprudencias en función de diferentes campos laborales:

Derechos fundamentales laborales de carácter individual

Libertad de Trabajo

- EXP. 0008-2003-AI/TC, Fund. 26
- EXP. 0661-04-AA/TC, Sentencia

Derecho al Trabajo

- EXP. 0008-2005-AI/TC, Fund. 18
- EXP. 1124-2001-AA/TC, Fund. 12

Derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo

- EXP. 0008-2005-PI/TC, Fund. 23
- EXP. 2510-2002-AA/TC, Sentencia
- EXP. 01875-2006-AA/TC, Fund. 25
- EXP. 01875-2006-PA/TC, Sentencia

Discriminación por embarazo

- EXP. 0666-2004-AA/TC, Sentencia

Jornada de Trabajo

- EXP. 4635-2004-AA/TC, Fund. 15 (Parámetros constitucionales)
- EXP. 4635-2004-AA/TC, Fund. 38 (Carácter imperativo del derecho a la jornada de 8 horas diarias)

Remuneración

- EXP. 2382-2003-AA/TC, Sentencia (Todo trabajo debe ser remunerado)
- EXP. 4188-2004-AA/TC, Sentencia (Intangibilidad de las remuneraciones)
- EXP. 2906-2002-AA/TC, Sentencia (Supuestos de improcedencia de descuento)

Protección contra el despido

- EXP. 1124-2001-AA/TC, Fund. 12 (Despido incausado)
- EXP. 0976-2001-AA/TC, Sentencia (Despido fraudulento)

Derechos fundamentales laborales de carácter colectivo

Sindicación y libertad sindical

- EXP. 0008-2005-PI/TC, Fund. 26 (Definición de libertad sindical)

- EXP. 1469-2002-AA/TC, Sentencia (Facultades comprendidas en la libertad sindical)
- EXP. 3039-2003-AA/TC, Sentencia (Manifestación de la libertad sindical)

Derecho de Huelga

- EXP. 0008-2005-PI/TC, Fund. 40 (Definición del derecho de huelga)
- EXP. 3311-2005-PA/TC, Fund. 18 (Limitaciones del ejercicio del derecho de huelga)

Principios constitucionales laborales

Indubio pro operario

- EXP. 0008-2005-PI/TC, Fund. 21
- EXP. 0013-2002-AI/TC, Sentencia

Principio de razonabilidad, proporcionalidad y legalidad

- EXP. 0090-2004-AA/TC, Fund. 36
- EXP. 0760-2004-AA/TC, Fund. 3

Contrato de trabajo

Desnaturalización del contrato de trabajo

- EXP. 1237-2004-AA/TC, Fund. 8
- EXP. 3071-2004-AA/TC, Fund. 4
- EXP. 0765-2004-AA/TC, Fund. 5

2.1.3. Impacto de los contratos CAS sobre los derechos laborales

Estos contratos, caracterizados por su temporalidad y flexibilidad, han suscitado debates sobre la vulneración de derechos laborales básicos, generando una tensión entre la eficiencia administrativa y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

El impacto de los mismos sobre los derechos fundamentales de los trabajadores radica principalmente en su naturaleza temporal y en la falta de garantías para una estabilidad laboral efectiva. A diferencia de los contratos de trabajo tradicionales, los contratos CAS no ofrecen una seguridad laboral prolongada ni las mismas protecciones en cuanto a derechos como la estabilidad en el empleo, la CTS, y la posibilidad de acceder a ciertos beneficios de la seguridad social. Esto genera un entorno donde los trabajadores están sujetos a constantes renovaciones de contrato, sin una perspectiva clara de continuidad, lo que impacta negativamente en su seguridad económica y emocional (Céspedes, 2023).

Los derechos fundamentales del trabajo están destinados a garantizar la dignidad humana, la igualdad y la no discriminación. En el caso de los trabajadores bajo el régimen CAS, la temporalidad y la no permanencia de los contratos resultan en una vulneración de estos derechos, ya que los empleados no disfrutan de una protección adecuada frente a despidos arbitrarios o a la no renovación de sus contratos. Además, la falta de un contrato a largo plazo impide que los trabajadores gocen de los beneficios que corresponden a la antigüedad en el empleo, como el acceso a pensiones y otros derechos relacionados con la estabilidad laboral.

Duración y Condiciones de los Contratos CAS

La duración de los contratos CAS, limitada a un periodo fiscal con posibilidad de renovación, es otro de los aspectos que afecta la protección de los derechos laborales. Aunque la norma permite la renovación del contrato por plazos sucesivos, esto depende exclusivamente de las necesidades de la entidad contratante. Tal flexibilidad en la contratación, si bien permite una gestión más ágil de los recursos humanos en el sector público, no proporciona al trabajador la certeza de un empleo estable, un derecho básico reconocido en las normativas laborales internacionales y nacionales (Céspedes, 2023).

Además, la renovación de estos contratos se realiza bajo criterios administrativos que no siempre están alineados con los principios de equidad y justicia laboral. En algunos casos, los trabajadores se ven en la necesidad de renovar su contrato con escasa antelación y sin conocer las condiciones definitivas de su futuro laboral. Esta falta de previsibilidad genera un ambiente de inseguridad, lo que puede incidir negativamente en su bienestar y desempeño laboral.

Estabilidad y Permanencia en el Trabajo

La estabilidad en el empleo es uno de los pilares fundamentales de los derechos laborales. En el régimen CAS, esta estabilidad se ve considerablemente reducida. Los trabajadores CAS no cuentan con la garantía de continuidad laboral, ya que sus contratos son de naturaleza temporal y renovables únicamente por la necesidad de la entidad pública. Esto crea una situación de vulnerabilidad, donde los empleados se ven expuestos a la posibilidad de que su contrato no sea renovado, lo que genera incertidumbre y afecta su calidad de vida (Céspedes, 2023).

La falta de estabilidad laboral también influye en la motivación y el desempeño de los trabajadores. En muchos casos, los empleados no se sienten parte integral de la

organización, ya que su permanencia depende de decisiones administrativas ajenas a su labor diaria. Esta situación contrasta con los derechos de los trabajadores bajo contratos permanentes, quienes cuentan con una mayor seguridad y un horizonte más claro en términos de su carrera profesional dentro de la entidad pública.

La Vulneración de los Derechos Económicos y Sociales

La no aplicación de derechos como la CTS o las restricciones en el acceso a la pensión de jubilación limitan considerablemente la capacidad de los trabajadores CAS para garantizar su bienestar económico en el futuro. Además, la falta de acceso a ciertos beneficios sociales y de salud afecta negativamente la calidad de vida de estos trabajadores, quienes, a pesar de prestar un servicio público esencial, no reciben el mismo trato que los empleados permanentes del Estado.

La ausencia de estos beneficios también refleja una distorsión en la justicia social, ya que los trabajadores CAS, a pesar de cumplir con funciones similares a las de los trabajadores bajo contratos permanentes, no disfrutan de los mismos derechos laborales. El impacto de los contratos CAS en los derechos laborales es considerablemente negativo, particularmente en cuanto a la estabilidad laboral, el acceso a beneficios sociales y la protección contra despidos arbitrarios.

Aunque estos contratos permiten una mayor flexibilidad administrativa, la falta de garantías laborales para los trabajadores bajo este régimen los coloca en una situación de vulnerabilidad frente a la falta de renovación de contratos y la incertidumbre sobre su futuro laboral. Es necesario un enfoque más equilibrado que proteja los derechos laborales fundamentales de los trabajadores CAS, a fin de garantizar una mayor estabilidad en sus condiciones laborales y una mejor calidad de vida. La reforma de esta modalidad laboral debe ser una prioridad para asegurar que

los trabajadores del sector público disfruten de los mismos derechos y beneficios que los empleados permanentes (Céspedes, 2023).

A continuación, se analizan los principales principios vulnerados en este tipo de contratos:

Principio de la Primacía de la Realidad

Establece que en una relación laboral, lo que sucede en la práctica debe prevalecer sobre lo que se consigne formalmente en el contrato. Según este principio, si existen discrepancias entre lo que se estipula en un contrato y las condiciones reales de trabajo, lo relevante es lo que ocurre en el ámbito de los hechos. En el contexto de los contratos CAS, este principio se ve vulnerado cuando los trabajadores bajo este régimen son asignados a tareas que no coinciden con lo que se menciona en sus contratos, lo que puede implicar una desnaturalización de la relación laboral.

Como señala Lacuaña (2023), las autoridades laborales suelen descubrir que los trabajadores en contratos CAS desempeñan funciones que no se ajustan a lo estipulado en los documentos formales, lo que indica un incumplimiento del principio de la primacía de la realidad. Además los elementos esenciales que definen una relación laboral, como la individualidad, dependencia y remuneración, son características de un contrato de trabajo a plazo indefinido, y no de un contrato CAS, lo que refleja una vulneración de la naturaleza jurídica de estos contratos.

Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

El Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales es un principio constitucional que establece que los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos laborales, ya que estos son inalienables y forman parte de su dignidad humana. En los contratos CAS, este principio se ve vulnerado, ya que los trabajadores

suelen estar sujetos a condiciones más precarias que aquellos contratados bajo otros regímenes, como el régimen laboral general del Estado.

A pesar de que los trabajadores en contratos CAS desempeñan funciones similares a los de los empleados permanentes, carecen de derechos fundamentales como la estabilidad laboral o la cobertura plena de beneficios sociales, lo que resulta en una renuncia implícita a derechos fundamentales.

Según Lacuaña (2023), cualquier intento de renunciar a derechos laborales no solo es inaplicable, sino que pone al trabajador en una posición vulnerable frente a la discrecionalidad del empleador. Este principio tiene como objetivo garantizar la protección de los trabajadores frente a posibles abusos por parte del empleador, quien, en el contexto de los contratos CAS, ejerce un control significativo sobre las condiciones de trabajo.

Principio de Continuidad

Tal como lo define Lacuaña (2023), se refiere a la estabilidad y permanencia en la relación laboral. Este principio busca asegurar que los trabajadores mantengan su puesto de trabajo, evitando despidos injustificados y promoviendo la continuidad de los derechos laborales. En los contratos CAS, este principio es frecuentemente vulnerado, ya que los trabajadores pueden ser contratados por periodos limitados y carecen de la estabilidad laboral propia de los contratos de trabajo a plazo indefinido.

Principio de Igualdad

El Principio de Igualdad ante la ley es un principio fundamental de la Constitución peruana, que establece que todos los ciudadanos deben ser tratados de manera igualitaria, sin discriminación. En el ámbito laboral, este principio implica que los

trabajadores deben recibir un trato equitativo, independientemente de su régimen de contratación.

Sin embargo, en el caso de los contratos CAS, existe una clara vulneración de este principio, ya que los trabajadores bajo este régimen no gozan de los mismos derechos y beneficios que los trabajadores bajo otros regímenes, como el régimen de trabajadores permanentes del Estado. Los trabajadores bajo el régimen CAS se encuentran en una posición de desventaja y desigualdad frente a los demás empleados, ya que no disfrutan de los mismos beneficios sociales, como la seguridad social, vacaciones, entre otros.

Lacuaña (2023) argumentan que esta diferencia no está justificada y resulta en una discriminación laboral que vulnera el principio de igualdad ante la ley. Este trato diferenciado constituye una forma de exclusión, lo que afecta la equidad en el entorno laboral.

Dimensiones de la Vulneración del Derecho al Trabajo

La vulneración de los derechos laborales en los contratos CAS se puede analizar desde varias dimensiones, como la discriminación laboral, la precariedad laboral, la explotación laboral, la falta de garantías de protección y la desigualdad salarial.

- **Discriminación laboral:** La discriminación por motivo de género, edad, o régimen de contratación es una de las dimensiones más evidentes en los contratos CAS. Los trabajadores bajo este régimen suelen enfrentar condiciones de trabajo inferiores, sin justificación válida, lo que constituye una discriminación en comparación con los trabajadores permanentes del Estado.
- **Precariedad laboral:** Los trabajadores en contratos CAS enfrentan condiciones laborales precarias, como la falta de seguridad laboral, la inestabilidad en el

empleo y la ausencia de beneficios sociales esenciales. Esto contribuye a una situación de vulnerabilidad en el ámbito laboral.

- **Explotación laboral:** La explotación laboral se manifiesta en la forma en que los trabajadores en contratos CAS pueden ser sometidos a jornadas excesivas o condiciones de trabajo que ponen en riesgo su salud y bienestar. La ausencia de mecanismos adecuados para protegerlos frente a estas situaciones agrava la vulneración de sus derechos.
- **Falta de garantías de protección:** La ausencia de mecanismos efectivos para la protección de los derechos laborales, como la libertad de asociación y la negociación colectiva, pone en riesgo la efectividad de los derechos laborales de los trabajadores CAS.
- **Desigualdad salarial:** La brecha salarial entre los trabajadores CAS y los trabajadores permanentes es una de las formas más evidentes de vulneración del principio de igualdad y del derecho al trabajo.

2.2. Definición de términos básicos

- **Contratos CAS:** Constituyen una modalidad especial de contratación laboral aplicable exclusivamente en el sector público peruano, regulada por el Decreto Legislativo N.º 1057, su reglamento y la Ley N.º 29849. Este régimen, vigente desde el 29 de junio de 2008, no se encuentra dentro del ámbito de la carrera pública (D. Leg. N.º 276) ni del régimen de la actividad privada (D. Leg. N.º 728), pero reconoce derechos laborales como vacaciones, capacitación, afiliación a un sistema de pensiones, y una jornada laboral regulada, características que lo distinguen del régimen SNP.

- **Derechos laborales:** Conjunto de garantías y prerrogativas reconocidas a los trabajadores para proteger su dignidad, bienestar, y condiciones laborales, como la remuneración, el descanso, la seguridad social y la estabilidad en el empleo, enmarcados en el derecho laboral.
- **Contrato de trabajo:** Acuerdo entre empleador y trabajador, mediante el cual este último se compromete a prestar servicios personales bajo subordinación a cambio de una remuneración, constituyendo una relación laboral regulada por normas legales.
- **Remuneración:** Contraprestación económica que el empleador paga al trabajador por los servicios prestados, siendo esencial para la relación laboral y regulada para garantizar el cumplimiento de un salario justo y digno.
- **Principios laborales:** Directrices fundamentales que orientan el derecho laboral, como el principio de igualdad, irrenunciabilidad, estabilidad laboral, protección al trabajador, y primacía de la realidad, garantizando la justicia y equidad en las relaciones laborales.
- **Naturaleza jurídica:** Característica intrínseca que define a una institución o figura legal, como el contrato de trabajo, que combina elementos de subordinación, reciprocidad y finalidad económica en el ámbito laboral.
- **Estabilidad laboral:** Derecho del trabajador a mantener su empleo, salvo causas legales justificadas para su desvinculación, protegiendo su continuidad en el puesto de trabajo y fomentando la seguridad en el entorno laboral.
- **Seguridad social:** Sistema de protección destinado a cubrir riesgos sociales que puedan afectar la vida, salud, y capacidad económica de los trabajadores y sus familias, como enfermedad, accidentes, vejez, invalidez, y desempleo, garantizando un mínimo bienestar.

2.3. Marco legal

En la Constitución Política de nuestro país, se encuentra el artículo 6, que refiere lo siguiente:

Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

Los estados Partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

Contratación Laboral

- D.S. N.º 002-97-TR (1997). TUO del D.L. N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Ley N.º 31760 (2023). Ley del Certificado Único Laboral, que establece requisitos y procedimientos para acreditar experiencia laboral.

Teletrabajo

- Ley N.º 31572 (2022). Regula el teletrabajo, estableciendo derechos y obligaciones para empleadores y trabajadores.

- D.S. N.º 002-2023-TR (2023). Reglamento de la Ley de Teletrabajo, con disposiciones específicas para su implementación.

Trabajadores Extranjeros

- D.L. N.º 689 (1991). Regula la contratación de trabajadores extranjeros en el país.
- R.M. N.º 291-2018-TR (2018). Implementa el sistema virtual para la gestión de contratos laborales de personal extranjero.

Modalidades Formativas Laborales

- Ley N.º 28518 (2005). Regula las modalidades formativas laborales, como prácticas preprofesionales.
- Ley N.º 31396 (2022). Reconoce las prácticas profesionales como experiencia laboral válida.

Intermediación y Tercerización

- Ley N.º 29245 (2008). Regula los servicios de tercerización laboral, asegurando derechos de los trabajadores.
- D.S. N.º 006-2008-TR (2008). Aprueba el reglamento para la tercerización, precisando responsabilidades de las empresas.

Jornada de Trabajo, Horarios y Sobretiempos

- D.S. N.º 007-2002-TR (2002). Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo y Trabajo en Sobretiempos.
- D.S. N.º 004-2006-TR (2006). Normas para el registro de asistencia y control de jornada laboral.

Descansos Remunerados

- D.L. N.º 713 (1991). Consolida las disposiciones sobre descansos remunerados en el régimen laboral privado.

Remuneración Mínima

- D.S. N.º 003-2022-TR (2022). Incrementa la Remuneración Mínima Vital para trabajadores del régimen privado.

Beneficios Sociales y Gratificaciones

- Ley N.º 27735 (2002). Regula las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.
- Ley N.º 29351 (2009). Establece la inafectación de las gratificaciones legales para fomentar la economía.

Seguro de Vida Ley

- D.L. N.º 688 (1991). Ley de consolidación de beneficios sociales, incluyendo el seguro de vida obligatorio para trabajadores.
- D.S. N.º 009-2020-TR (2020). Refuerza las medidas de protección para la salud y vida de los trabajadores.

Ahora bien, por otra parte, también podemos encontrar el Compendio de Normas Legales de Regímenes Laborales Especiales, actualizado, de igual forma, hasta el año 2024. Entre ellas, podemos encontrar algunas de las más importantes o representativas:

Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa (MYPE)

- D.S. N.º 013-2013-PRODUCE: Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y Crecimiento Empresarial.

- D.S. N°008-2008-TR: Reglamento de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la MYPE.

Régimen Laboral del Sector Agrario

- Ley N°31110: Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agroexportador y agroindustrial.
- D.S. N°005-2021-MIDAGRI: Reglamento de la Ley N°31110.
- D.S. N°006-2021-TR: Reglamento de negociación colectiva y condiciones mínimas de trabajo en el sector agrario.

Régimen Laboral de Construcción Civil

- D.L. N°1187: Prevención y sanción de la violencia en la actividad de construcción civil.
- D.S. N°003-2016-TR: Reglamento del Decreto Legislativo N°1187.
- R.M. N°139-2024-TR: Convención Colectiva de Trabajo en Construcción Civil 2024-2025.

Régimen Laboral Portuario

- Ley N°27866: Ley del Trabajo Portuario.
- D.S. N°013-2004-TR: Texto Único Ordenado del Reglamento de la Ley del Trabajo Portuario.

Régimen Laboral del Trabajador Pesquero

- Ley N°27177: Incorporación al Seguro Social de Salud de pescadores y procesadores artesanales.

- Ley N°27979: Régimen remunerativo semanal para trabajadores de la industria pesquera.

Régimen Laboral del Trabajador Minero

- Ley N°25009: Ley de jubilación de trabajadores mineros.
- D.S. N°029-89-TR: Reglamento de la Ley N°25009.
- Ley N°29741: Creación del Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica.

Régimen Laboral del Trabajador de Exportación No Tradicional

- D.L. N°22342: Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales.

Régimen Laboral de Trabajadores del Hogar

- Ley N°31047: Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar.
- D.S. N°009-2021-TR: Reglamento de la Ley N°31047.

Régimen Laboral de Trabajadores Autónomos Ambulantes

- D.S. N°005-91-TR: Reconocimiento del trabajador ambulante como autónomo.
- Ley N°31344: Regulación de la labor de los canillitas y su uso de espacios públicos.

Régimen Laboral del Trabajador Adolescente

- Ley N°27337: Código de los Niños y Adolescentes. (norma general de referencia para el régimen adolescente)

III. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Este estudio se desarrolló bajo un tipo cualitativo, enfatizando la revisión documental y la guía de entrevista. Ello nos permitió explorar las opiniones de los especialistas y contrastarlas con lo referido tanto a nivel doctrinal como jurisprudencial. En ese sentido, este panorama contó con un análisis integral, debido a que se tuvieron en consideración los estudios a nivel doctrinal y los debates jurisprudenciales, complementándolo con las preguntas efectuadas a los especialistas.

3.2. Ámbito temporal y espacial

El estudio se enfocó en el año 2023 para analizar las condiciones laborales influenciadas por los CAS. Este período específico permitió capturar las dinámicas y cambios introducidos por los CAS en relación con los derechos laborales en el Distrito de Ate, ubicado en la provincia de Lima, Perú. Ate fue seleccionado debido a su relevante actividad económica y su considerable población laboral, lo cual proporcionó un contexto adecuado para explorar cómo los CAS afectan a los trabajadores en términos de estabilidad laboral, condiciones de trabajo, derechos sindicales y otros aspectos cruciales de los derechos laborales.

3.3. Categorías y subcategorías

Tabla 1

Categorías y subcategorías

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
------------	---------------

Contratación Administrativa de Servicios (CAS)	Flexibilización laboral
	Impacto de las políticas de SERVIR
Derechos Laborales	Estabilidad laboral
	Condiciones de trabajo y derecho al descanso
	Derechos sindicales y organización laboral
	Riesgos de desnaturalización de contratos

Nota: Elaboración propia.

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

La población se compone por los trabajadores de la Municipalidad de Ate, compuesto por procuradores, asistentes, resolutores y sectoristas. En ese sentido, para este trabajo se definieron y seleccionaron un grupo para poder realizar las entrevistas y sirvan para brindar un aporte justificado.

3.4.2. Muestra

La muestra se compuso por 5 entrevistados, entre los que se encuentran los siguientes cargos:

- Procurador público municipal
- Asistente informático
- Resolutor coactivo
- Sectorista de cobranza
- Sectorista de cobranza tributario

3.5. Instrumentos

Para la recolección de datos, se utilizaron dos principales instrumentos:

- **Revisión documental:** Se realizó una revisión de la doctrina y jurisprudencia relacionada con los CAS y derechos laborales en el contexto peruano. Esta revisión documental proporcionó un marco teórico y legal para contextualizar los hallazgos del estudio.
- **Guía de entrevista:** Se desarrolló una guía de entrevista detallada, basada en los objetivos de investigación y la revisión documental previa. Las entrevistas estructuradas se llevaron a cabo con especialistas en derecho laboral. Estas entrevistas permitieron obtener perspectivas directas y experiencias individuales sobre cómo los CAS afectan los derechos laborales en la práctica.

3.6. Procedimientos

Los procedimientos para la ejecución del estudio incluyeron:

Revisión Documental

- Recopilación de documentos legales, informes y estudios académicos relacionados con los CAS y derechos laborales.
- Análisis crítico de la literatura existente para identificar tendencias, impactos y áreas de controversia en el ámbito laboral bajo el régimen CAS en Ate.

Entrevistas

- Selección de una muestra representativa de especialistas y trabajadores para las entrevistas.
- Aplicación de la guía de entrevista estructurada para recopilar datos cualitativos detallados sobre las percepciones, experiencias y efectos de los CAS en los derechos laborales.

3.7. Análisis de datos

El análisis de datos se llevó a cabo de manera cualitativa, utilizando técnicas de análisis temático. Los datos recogidos de la revisión documental y las entrevistas serán analizados para identificar patrones, temas y relaciones significativas relacionadas con la influencia de los CAS en los derechos laborales en Ate. Este análisis permitió responder a las preguntas de investigación y desarrollar conclusiones informadas sobre el tema.

3.8. Consideraciones éticas

Se garantizaron consideraciones éticas rigurosas durante todo el proceso de investigación. Esto incluyó la obtención del consentimiento informado de todos los participantes antes de las entrevistas. Asimismo, se les informó que su participación tiene una finalidad netamente académica. Asimismo, se dio un cumplimiento estricto

con las normativas éticas y legales aplicables a la investigación en Perú, así como a las normativas dadas por la misma Universidad Nacional Federico Villareal (UNFV).

IV. RESULTADOS

En este Capítulo procederemos a mostrar los resultados tanto de la revisión documental como de la guía de entrevista. En ese sentido, y para precisar un mayor orden, mostraremos los resultados de forma deductiva; es decir, partiendo del objetivo general, para después pasar a cada uno de los objetivos específicos. De esa manera, realizaremos, en primera instancia, una interpretación por cada pregunta realizada a los entrevistados en función del objetivo. Posteriormente, siguiendo el hilo del objetivo, se mostrarán las interpretaciones de los documentos pertinentes.

4.1. Resultados del objetivo general

Resultados de la guía de entrevista

El objetivo general de nuestra tesis fue: “Determinar la influencia de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) sobre los derechos laborales en la Municipalidad de Ate, 2023”. En ese sentido, se efectuaron 3 preguntas a los entrevistados.

Pregunta 1

La primera pregunta fue: “¿Cómo describiría Ud. la influencia de los contratos CAS en los derechos laborales de los trabajadores?”. Las respuestas fueron las siguientes:

Tabla 2

Respuestas a la Pregunta 1 - OG

PREGUNTA 1	
ENTREVISTADOS	RESPUESTAS
Cesar Luis Gálvez Vera Procurador público municipal	Son contratos que efectivamente fueron nacidos a raíz de que hubiera un mínimo de protección de derechos ante los

	locadores de servicio y que desde la creación del CAS en 2008 surgió como una medida positiva, sin embargo en su momento fue pie para un incumplimiento de normativa debido a que muchas veces en vez de contratar un trabajador bajo régimen 728° se le contrata como CAS.
Roy Adams Mendoza Soto Asistente informático	Baja.
Raúl Segovia Resolutor coactivo	Muy buena.
Jean Carlos Ludeña Carbajal Sectorista de cobranza	Debería mejorar.
Rildo Venegas Yactayo Sectorista de cobranza tributario	Los CAS, una medida que se dio en forma transitoria y/o eventual, que está en desventaja a los derechos laborales con otro régimen que sí tienen beneficios.

Nota: Elaboración propia.

Interpretación:

Como se puede visualizar de las respuestas, de una parte, Gálvez (2025) considera que el régimen CAS emergió en 2008 como una opción beneficiosa ante la presencia de inestabilidad de los prestadores de servicios. En ese momento generaba un nivel de protección. No obstante, también señala que su puesta en marcha ha sido equivocada al utilizarse como sustituto del régimen 728, lo que ha llevado al incumplimiento de derechos laborales más amplios. Esta declaración también tiene

respaldo en lo que sostiene Venegas (2025), quien señala que el régimen CAS surgió como una medida temporal, aunque hoy en día muestra una desventaja significativa en relación con otros sistemas de trabajo debido a su ausencia de beneficios similares. Por otro lado, Mendoza (2025) argumenta que el efecto del CAS en los derechos de los trabajadores es escaso. En contraposición, Segovia (2025) adopta una posición autónoma al caracterizar la influencia como "muy buena", sin proporcionar más detalles, mientras que Ludeña (2025) reconoce que el régimen debería mejorar, lo que también implica una evaluación crítica.

Pregunta 2

La segunda pregunta fue: "En su opinión, ¿En qué medida considera que los contratos CAS han modificado la situación laboral de los trabajadores en comparación con otros tipos de contratos laborales?". Las respuestas fueron:

Tabla 3

Respuestas a la Pregunta 2 - OG

PREGUNTA 2	
ENTREVISTADOS	RESPUESTAS
Cesar Luis Gálvez Vera Procurador público municipal	En si el contrato CAS fue una forma en la que se pueda regular los contratos de locación de servicios en comparación como era anteriormente y que hay ciertos beneficios aplicables a estos, sin embargo solamente estos pocos beneficios no son suficientes en comparación a cuanto percibe un trabajador 728° solamente en

	beneficios, me parece que ahí hay un quiebre sustancial a tomar en cuenta.
Roy Adams Mendoza Soto Asistente informático	Ninguna mejora.
Raúl Segovia Resolutor coactivo	A tener algunos derechos laborales, ya que la ley servir nunca se hace efectiva en los años que pasan.
Jean Carlos Ludeña Carbajal Sectorista de cobranza	A diferencia de terceros, los CAS ahora gozan de ciertos beneficios.
Rildo Venegas Yactayo Sectorista de cobranza tributario	Creo que no está afectando, al contrario hay una discriminación al respecto con otros regímenes.

Nota: Elaboración propia.

Interpretación:

Por lo general, los entrevistados están de acuerdo en indicar que los progresos han sido escasos y que todavía existen desigualdades significativas. Gálvez (2025) admite que el régimen CAS se originó como un esfuerzo por regular la distribución informal de servicios, proporcionando algunas ventajas, pero indica que estas no son suficientes para compensar los concedidos en el régimen 728, mostrando una desigualdad significativa en cuanto a la equidad en el trabajo. Esta perspectiva también se refleja en la perspectiva de Mendoza (2025), quien argumenta que el CAS no ha representado un auténtico progreso en la condición de los trabajadores. Segovia (2025) enfatiza que, pese a que los trabajadores de CAS han conseguido ciertos derechos, la ineficacia en la implementación de las normativas a lo largo del tiempo ha dificultado su fortalecimiento. Por otro lado, Ludeña (2025) indica que en comparación con los empleados bajo el régimen de terceros, el sistema CAS sí

proporciona ciertos beneficios, lo que indica un progreso relativo, aunque no suficiente. En última instancia, Venegas (2025) enfatiza que el CAS no solo no mejora las condiciones de trabajo, sino que provoca discriminación en comparación con otros sistemas que aseguran condiciones más favorables.

Pregunta 3

La tercera pregunta fue: “Desde su perspectiva, ¿Qué aspectos de los derechos laborales de los trabajadores considera más afectado por los contratos CAS?”. Las respuestas son las que siguen:

Tabla 4

Respuestas a la Pregunta 3 - OG

PREGUNTA 3	
ENTREVISTADOS	RESPUESTAS
Cesar Luis Gálvez Vera Procurador público municipal	Los contratos CAS han mejorado los beneficios laborales, pero como bien dije no contemplan a comparación del 728° y 276°, casos como el beneficio a la escolaridad, compensación por tiempos de servicios y entre otros beneficios que limitan a los trabajadores y acceder a las mejoras en sus condiciones de vida y remunerativas.
Roy Adams Mendoza Soto Asistente informático	Beneficios de Ley y línea de carrera.
Raúl Segovia Resolutor coactivo	Ninguna.

Jean Carlos Ludeña Carbajal Sectorista de cobranza	En que no se le pague a tiempo.
Rildo Venegas Yactayo Sectorista de cobranza tributario	Las remuneraciones, que no va acorde a la experiencia y conocimiento que puede tener los de otro régimen.

Nota: Elaboración propia.

Interpretación:

En relación con esta pregunta, la mayor parte de los entrevistados reconoce restricciones específicas que impactan directamente en el bienestar y la estabilidad de los empleados. Gálvez (2025) indica que los contratos CAS no incluyen ventajas, esto a pesar de mostrarse una mejora en comparación con otros regímenes. Los regímenes 728 y 276 le superan en ventajas, entre las que se encuentran el pago por educación, la remuneración por tiempo de servicio y otros beneficios indispensables para mejorar las condiciones de vida de los empleados. Esta apreciación se ajusta a la de Mendoza (2025), que menciona el efecto de las ventajas legales y la ausencia de una carrera profesional, lo que limita el desarrollo profesional en la gestión pública. Venegas (2025) añade que las compensaciones son otro factor perjudicial, ya que no se ajustan a la experiencia ni al conocimiento del trabajador, en comparación con las de otros sistemas más estables. Ludeña (2025) enfatiza un problema de naturaleza operativa: el retraso en los pagos, lo que impacta de manera adversa en la estabilidad financiera de los empleados. Solamente Segovia (2025) indica que no nota ningún impacto, una posición que contradice la mayoría de las respuestas.

Resultados de la revisión documental

En la revisión de los documentos competentes para el objetivo general, se encontraron dos, los cuales son:

Tabla 5

Documento 1 - OG

Documento 1	
Título:	“La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte – 2017”.
Autor:	Céspedes (2019)
Aporte al tema de investigación:	Este estudio proporciona una investigación empírica detallada sobre la repercusión de los contratos CAS en la violación de derechos laborales en un contexto muy similar al de Ate, permitiendo la detección de patrones de incumplimiento normativo (CTS, gratificaciones, vacaciones) y la ausencia de mecanismos de protección que serán beneficiosos para cotejar y comparar la situación en nuestra investigación.
Objetivo general:	Determinar el nivel de vulneración de los derechos laborales de los trabajadores sujetos al régimen CAS en la Corte Superior de Lima Norte durante 2017.
Conclusiones:	Se concluyó que existe una alta incidencia de incumplimientos en beneficios sociales y estabilidad laboral, que la mayoría de trabajadores CAS carece de canales efectivos para reclamar sus derechos, y se recomendó reforzar la supervisión institucional y revisar la normativa aplicable para corregir prácticas contractuales que lesionan derechos fundamentales.

Nota: Elaboración propia.

Tabla 6

Documento 2 - OG

Documento 2	
Título:	“Los Contratos Administrativos de Servicios – CAS y su vulneración a los principios laborales del derecho del trabajo”.
Autor:	Morales (2021)
Aporte al tema de investigación:	Esta tesis ofrece un sólido marco conceptual sobre cómo los CAS desvirtúan principios esenciales del derecho laboral (inamovilidad, irrenunciabilidad de derechos, primacía de la realidad), y aportan criterios teóricos e indicadores cualitativos que nos permitirán analizar la lógica estructural de desprotección que subyace al régimen CAS.
Objetivo general:	Determinar qué principios laborales son vulnerados por los Contratos Administrativos de Servicios – CAS en los sectores público y privado.
Conclusiones:	Se advirtió que los CAS operan de facto como contratos temporales que desconocen la estabilidad prevista en regímenes ordinarios, vacían la realidad de la relación laboral y se recomendó la aplicación rigurosa del principio de primacía de la realidad, así como establecer criterios claros para reclasificar contratos cuando la actividad sea permanente.

Nota: Elaboración propia.

4.2. Resultados del objetivo específico 1

Resultados de la guía de entrevista

El objetivo específico 1 de nuestra tesis fue: “Analizar la afección del los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) al derecho de protección frente al despido arbitrario”. En ese sentido, se efectuaron 2 preguntas a los entrevistados.

Pregunta 1

La primera pregunta fue: “¿Cómo considera que los contratos CAS afectan el derecho de los trabajadores a la protección frente al despido arbitrario?”. Las respuestas fueron:

Tabla 7

Respuestas a la Pregunta 1- OE1

PREGUNTA 1	
ENTREVISTADOS	RESPUESTAS
Cesar Luis Gálvez Vera Procurador público municipal	De cierta manera estos contratos CAS, al ser contratos a plazo determinado generan que el empleador pueda decir en un momento el no renovamiento de los servicios y esto origina que hayan proceso judiciales y que las personas que hayan prestado servicios mas de 1 año en el estado bajo protección de la Ley N° 24041 no puedan ser cesados ni destituidos.

Roy Adams Mendoza Soto Asistente informático	Sí.
Raúl Segovia Resolutor coactivo	Abusivo.
Jean Carlos Ludeña Carbajal Sectorista de cobranza	Los CAS son más estables y los terceros no, les pueden despedir en cualquier momento.
Rildo Venegas Yactayo Sectorista de cobranza tributario	Considero que no afecta, al contrario somos inmerso, con la nueva ley 31131 que salió del contrato CAS de plazo indeterminado ... toda vez que no tenemos igualdad en los derechos.

Nota: Elaboración propia.

Interpretación:

Gálvez (2025) señala que, en casos de contratos con un plazo establecido, el empleador puede optar por no prolongar la relación sin requerir justificación, lo que provoca litigios por despido injustificado. Adicionalmente, indica el conflicto con la protección garantizada por la Ley N° 24041, que obstaculiza la terminación de los empleados que han trabajado más de un año para el Estado. Mendoza (2025) responde de manera afirmativa, sin expandir su respuesta. Segovia (2025) caracteriza la circunstancia como "abusiva", lo que evidencia una sensación de vulnerabilidad estructural ante el despido. Ludeña (2025) sugiere una comparación entre los contratos CAS y los contratos con terceros, subrayando que los primeros ofrecen más

estabilidad que los últimos, aunque no necesariamente ofrecen una sólida protección contra el despido injustificado. Por último, Venegas (2025) argumenta que la Ley N° 31131, que define contratos CAS de duración indefinida, ya no posee un impacto directo. A pesar de ello, admite que aún existen diferencias respecto a otros sistemas.

Pregunta 2

La segunda pregunta fue: “En su experiencia, ¿Los trabajadores bajo el régimen CAS tienen garantías suficientes frente al despido arbitrario?”. Las respuestas fueron:

Tabla 8

Respuestas a la Pregunta 2 - OE1

PREGUNTA 2	
ENTREVISTADOS	RESPUESTAS
Cesar Luis Gálvez Vera Procurador público municipal	En realidad como he señalado, los trabajadores sujetos a régimen CAS y que son despedidos, en amparo de la Ley N° 24041 pueden solicitar su reincorporación o restitución y que hay jurisprudencia que da la razón al trabajador, teniendo en cuenta que hay una relación mostrada a más de 1 año.
Roy Adams Mendoza Soto Asistente informático	No.
Raúl Segovia	Claro que sí.

Resolutor coactivo	
Jean Carlos Ludeña Carbajal	Todo se termina al término del contrato.
Sectorista de cobranza	
Rildo Venegas Yactayo	De cierta manera.
Sectorista de cobranza tributario	

Nota: Elaboración propia.

Interpretación:

Las respuestas evidencian una percepción común de insuficiencia, aunque con algunas diferencias. Gálvez (2025) señala que aunque los empleados CAS despedidos tienen la posibilidad de recurrir a la Ley N° 24041 para pedir su reincorporación si han trabajado más de un año, lo que constituye una vía de protección, esta garantía no es inmediata y se basa en la judicialización del caso, así como en jurisprudencia favorable, lo que conlleva una protección condicionada y no instantánea. Mendoza (2025) responde con satisfacción que no hay garantías adecuadas, fortaleciendo de esta manera el concepto de vulnerabilidad. Por otro lado, Segovia (2025) argumenta que existen garantías, aunque no proporcionan un respaldo más extenso, lo cual difiere de la mayoría de las posturas. Ludeña (2025), por su parte, sostiene que "todo se concluye al finalizar el contrato", lo que indica una ausencia de estabilidad estructural, dado que la no renovación del contrato no necesita justificación, generándose la inestabilidad. Por último, Venegas (2025) indica que "de cierta forma" hay garantías, aunque restringidas, admitiendo implícitamente que el régimen CAS no se asemeja en cuanto a protección a otros sistemas de trabajo.

Resultados de la revisión documental

En la revisión de los documentos competentes para el objetivo específico 1, se encontraron dos, los cuales son:

Tabla 9

Documento 1 - OE1

Documento 1	
Título:	“Los trabajadores sujetos a contratos por tiempo determinado”.
Autor:	Ibarra (1993)
Aporte al tema de investigación:	El estudio de Ibarra brinda un marco conceptual sobre el principio de inamovilidad laboral, mostrando cómo los contratos por tiempo determinado debilitan la estabilidad frente al despido arbitrario. Sus hallazgos permiten comprender las limitaciones de los vínculos temporales a la hora de garantizar protección continua al trabajador, y vienen a aportar criterios para contrastar si los CAS reproducen esa misma fragilidad.
Objetivo general:	Determinar el cumplimiento de los principios del trabajo bajo los contratos por tiempo determinado.
Conclusiones:	Ibarra concluye que los contratos a plazo fijo, al no reconocer formalmente la inamovilidad, generan relaciones laborales que carecen de la duración indefinida necesaria para brindar seguridad y desarrollo profesional al trabajador, y recomienda reforzar el principio de estabilidad como garantía mínima frente al despido.

Nota: Elaboración propia.

Tabla 10

Documento 2 - OE2

Documento 2	
Título:	“El régimen de contratación administrativo de servicios y los derechos laborales en los Centros Materno Infantil del Distrito de Villa El Salvador 2018-2019”.
Autor:	Falcón (2020)
Aporte al tema de investigación:	Esta investigación aporta evidencia empírica sobre la efectividad del principio de primacía de la realidad para cuestionar la verdadera naturaleza de los contratos CAS cuando, en la práctica, la prestación es permanente. Este enfoque viene a ser importante para evaluar si los CAS en Ate deben reclasificarse como contratos de plazo indeterminado para proteger a los trabajadores contra despidos injustificados.
Objetivo general:	Mostrar las deficiencias del régimen de contratación administrativo de servicios y su impacto en los derechos laborales de los trabajadores en los Centros Materno Infantil del Distrito de Villa El Salvador (2018-2019).
Conclusiones:	Falcón encuentra que la mayoría de contratos CAS en el ámbito materno-infantil se utilizan indebidamente para cubrir labores permanentes, lo que perjudica la estabilidad de los trabajadores. Recomienda aplicar el principio de primacía de la realidad y reclasificar aquellos contratos cuando exista subordinación continua, con el fin de otorgarles un carácter indefinido y reforzar su protección frente a despidos arbitrarios.

Nota: Elaboración propia.

4.3. Resultados del objetivo específico 2

Resultados de la guía de entrevista

El objetivo específico 2 de nuestra tesis fue: “Identificar el impacto de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) en el derecho al descanso de los trabajadores”. En ese sentido, se efectuaron 2 preguntas a los entrevistados.

Pregunta 1

La primera pregunta fue: “¿Cuál es el impacto de los contratos CAS en los derechos de los trabajadores a descansar, como las vacaciones y otros periodos de descanso?”. Las respuestas fueron:

Tabla 11

Respuestas a la Pregunta 1 - OE2

PREGUNTA 1	
ENTREVISTADOS	RESPUESTAS
Cesar Luis Gálvez Vera Procurador público municipal	Anteriormente se estableció que los trabajadores tenían derecho a 15 días, sin embargo esto fue modificado a 30 días y que alguna manera este fue un beneficio a los derechos laborales de estos mismos.
Roy Adams Mendoza Soto Asistente informático	No se respeta el goce vacacional.
Raúl Segovia Resolutor coactivo	Es muy buena.

Jean Carlos Ludeña Carbajal Sectorista de cobranza	El ser CAS tiene sus beneficios, como las vacaciones pagadas a diferencia de un tercero que no lo tiene, debería ser igual para todos si se realiza el mismo trabajo.
Rildo Venegas Yactayo Sectorista de cobranza tributario	No tenemos esos beneficios, que sí lo tienen otros regímenes como ejemplo 276 o 728.

Nota: Elaboración propia.

Interpretación:

En esta pregunta se encuentran posturas dispares. De una parte, Gálvez (2025) menciona que se ha mejorado, ya que en un inicio los empleados CAS solo recibían 15 días de descanso, pero con la modificación de la legislación se les otorgan los 30 días. Por su parte, Ludeña (2025) comparte de forma parcial esta postura, admitiendo que los trabajadores de CAS tienen derecho a vacaciones pagadas. No obstante, también menciona que debería haber igualdad de derechos entre aquellos que realizan las mismas funciones, independientemente del régimen. Por otro lado, Mendoza (2025) argumenta que en realidad no se cumple con el goce vacacional, lo que señala problemas en la aplicación práctica del derecho. Venegas (2025) va más allá, señalando que los trabajadores de CAS no gozan de los beneficios que tienen los empleados bajo los regímenes 276 y 728, lo que demuestra una inequidad clara. En contraposición, Segovia (2025) argumenta que la situación es "muy ventajosa", aunque no ofrece detalles que respalden tal afirmación.

Pregunta 2

La segunda pregunta fue: “Desde su opinión, ¿Los trabajadores bajo contratos CAS enfrentan alguna limitación respecto al disfrute de sus derechos de descanso?”. Las respuestas fueron:

Tabla 12

Respuestas a la Pregunta 2 - OE2

PREGUNTA 2	
ENTREVISTADOS	RESPUESTAS
Cesar Luis Gálvez Vera Procurador público municipal	Considero que no, debido a que los trabajadores si tienen un derecho, ya que actualmente ya se cuentan con 30 dias y se cuentan con igualdad de derechos en este punto.
Roy Adams Mendoza Soto Asistente informático	Sí.
Raúl Segovia Resolutor coactivo	No.
Jean Carlos Ludeña Carbajal Sectorista de cobranza	No he visto que no se respete ese derecho.
Rildo Venegas Yactayo Sectorista de cobranza tributario	Dista mucho los beneficios, el único que tenemos, y que por la negociación colectiva.

Nota: Elaboración propia.

Interpretación:

Gálvez (2025) argumenta que no hay restricciones, puesto que en la actualidad, los empleados CAS disponen de 30 días de descanso, lo que implica una armonización oficial con otros sistemas (al menos en este punto particular). Segovia (2025) y Ludeña (2025) también comparten esta visión al señalar que no se han registrado infracciones al derecho al descanso, lo que implica que este derecho se estaría respetando de manera general. No obstante, Mendoza (2025) manifiesta una postura contraria al declarar de manera absoluta que sí hay restricciones, sin precisar si estas son reglamentarias o prácticas, lo que sugiere la posibilidad de una aplicación inequitativa dependiendo de contextos específicos. Venegas (2025) presenta una crítica más estructural al indicar que los beneficios relacionados con el descanso "se encuentran bastante" alejados de otros sistemas laborales, y que las escasas ventajas que se obtienen provienen de la negociación colectiva, lo que demuestra una ausencia de derechos intrínsecos al régimen CAS.

Resultados de la revisión documental

En la revisión de los documentos competentes para el objetivo específico 2, se encontraron dos, los cuales son:

Tabla 13

Documento 1 - OE2

Documento 1	
Título:	"El contrato de trabajo por tiempo determinado".
Autor:	Vásquez (2001)

Aporte al tema de investigación:	Vásquez ofrece un marco comparativo y sistemático de las modalidades de contratación por plazo fijo, detallando las cláusulas que regulan la duración del vínculo y los derechos conexos, entre ellos los períodos de descanso y vacaciones proporcionales. Esta aproximación teórica permitirá contrastar cómo los CAS en Ate estructuran formalmente los derechos de descanso frente al modelo clásico de contrato a plazo, y detectar posibles lagunas o diferencias en la cobertura de esos períodos de reposo.
Objetivo general:	Generar un panorama de referencia sobre el contrato de trabajo por tiempo determinado.
Conclusiones:	Vásquez concluye que los contratos a plazo o condición operan bajo criterios estrictos de temporalidad que condicionan directamente el goce de derechos asociados —como vacaciones, licencias y descansos proporcionales— y recomienda que la regulación de estos mecanismos sea clara y uniforme para garantizar su efectividad en la práctica.

Nota: Elaboración propia.

Tabla 14

Documento 2 - OE2

Documento 2	
Título:	“La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte – 2017”.
Autor:	Céspedes (2019)

Aporte al tema de investigación:	Céspedes documenta empíricamente cómo los trabajadores CAS enfrentan incumplimientos en beneficios sociales y descansos remunerados. Su análisis descriptivo muestra casos de negación o alteración de goce vacacional y otros períodos de reposo, aportando datos comparativos que se pueden utilizar para evaluar el grado de afectación de los derechos de descanso.
Objetivo general:	Determinar el nivel de vulneración de los derechos laborales de los trabajadores sujetos al régimen CAS en la Corte Superior de Lima Norte durante 2017.
Conclusiones:	El autor identifica una alta incidencia de sanciones al goce vacacional y otros descansos, resalta la falta de mecanismos de fiscalización para asegurar el cumplimiento de esos derechos y recomienda fortalecer la supervisión institucional y la claridad normativa para garantizar efectivamente los períodos de descanso de los trabajadores bajo el régimen CAS.

Nota: Elaboración propia.

4.4. Resultados del objetivo específico 3

Resultados de la guía de entrevista

El objetivo específico 3 de nuestra tesis fue: “Evaluar la influencia de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) en los derechos sindicales de los trabajadores”.

En ese sentido, se efectuaron 2 preguntas a los entrevistados.

Pregunta 1

La primera pregunta fue: “¿Cómo afectan los contratos CAS a los derechos sindicales de los trabajadores?”. Las respuestas fueron:

Tabla 15

Respuestas a la Pregunta 1 - OE3

PREGUNTA 1	
ENTREVISTADOS	RESPUESTAS
Cesar Luis Gálvez Vera Procurador público municipal	No creo que haya una limitación considerable, ya que los trabajadores pueden ejercer libremente, inclusive aquí en la municipalidad de ate existe un sindicato de trabajadores CAS, esto por que dicho derecho esta protegido constitucionalmente.
Roy Adams Mendoza Soto Asistente informático	Carencia de defensa.
Raúl Segovia Resolutor coactivo	En nada.
Jean Carlos Ludeña Carbajal Sectorista de cobranza	En los sindicatos al estar agrupados tienen más fuerza para los reclamos de los trabajadores.
Rildo Venegas Yactayo Sectorista de cobranza tributario	En la desigualdad de las remuneraciones, las dos cumple la misma función.

Nota: Elaboración propia.

Interpretación:

Gálvez (2025) argumenta que no hay una restricción importante, y sostiene que los empleados CAS tienen la libertad para ejercer su derecho de pertenecer al sindicato. Además, señala que la Municipalidad de Ate cuenta con un sindicato específico de empleados CAS, lo que evidencia una organización eficaz en este sistema. Igualmente, Segovia (2025) sostiene que el régimen CAS no impacta de ninguna forma en los derechos sindicales, lo que indica una sensación de normalidad en la implementación de estos derechos. Por otro lado, Ludeña (2025) enfatiza que la sindicalización fortalece la posición de los trabajadores en sus exigencias, lo que implica que, al menos en términos prácticos, los empleados CAS tienen la capacidad de organizarse para salvaguardar sus intereses laborales. Sin embargo, Mendoza (2025) expresa una visión crítica al señalar una "carencia de defensa", lo que podría interpretarse como una limitación en la efectividad real del derecho sindical para los CAS, probablemente por obstáculos normativos o institucionales. Venegas (2025) hace una observación indirecta: enfatiza la diferencia en los salarios entre regímenes, a pesar de realizar las mismas funciones, lo que podría indicar una habilidad limitada de los sindicatos CAS para lograr condiciones equitativas, en comparación con otros regímenes con mayor poder de negociación.

Pregunta 2

La segunda pregunta fue: "¿Considera que los trabajadores bajo el régimen CAS tienen una representación sindical adecuada y efectiva?". Las respuestas fueron:

Tabla 16

Respuestas a la Pregunta 2 - OE3

PREGUNTA 2

ENTREVISTADOS	RESPUESTAS
Cesar Luis Gálvez Vera Procurador público municipal	Considero que no existen alguna limitación para que el grupo de trabajadores CAS forme un sindicato para la protección de sus derechos.
Roy Adams Mendoza Soto Asistente informático	No.
Raúl Segovia Resolutor coactivo	Sí.
Jean Carlos Ludeña Carbajal Sectorista de cobranza	Se va mejorando de a poco.
Rildo Venegas Yactayo Sectorista de cobranza tributario	Recientemente estamos afiliados a un sindicato, que de cierta forma tenemos el apoyo.

Nota: Elaboración propia.

Interpretación:

Los puntos de vista de los entrevistados respecto a la representación sindical de los empleados CAS muestran tanto progresos como restricciones. Gálvez (2025) sostiene que no hay obstáculo legal para la organización sindical de los trabajadores CAS, lo que indica que desde el punto de vista regulatorio existe la posibilidad de tener representación. No obstante, esta valoración no significa necesariamente que tal representación sea apropiada o eficaz en la realidad. En esa perspectiva crítica,

Mendoza (2025) es categórico al sostener que no existe una representación efectiva, lo que podría demostrar una discrepancia entre la norma y su aplicación auténtica. Por otro lado, Segovia (2025) sostiene que existe una representación adecuada, lo que muestra una perspectiva positiva del funcionamiento de los sindicatos para este sistema. Ludeña (2025) ofrece una visión minuciosa, destacando que la representación sindical está avanzando progresivamente, lo que señala que, pese a los avances, aún persisten desafíos por superar. Finalmente, Venegas (2025) señala que recientemente han iniciado su inscripción en un sindicato y cuentan con cierto respaldo, lo que refleja un periodo de transición hacia una formalización y una mayor presencia sindical.

Resultados de la revisión documental

En la revisión de los documentos competentes para el objetivo específico 3, se encontraron dos, los cuales son:

Tabla 17

Documento 1 - OE3

Documento 1	
Título:	“Los trabajadores sujetos a contratos por tiempo determinado”.
Autor:	Ibarra (1993)
Aporte al tema de investigación:	El aporte de este trabajo radica en mostrar cómo los contratos temporales generan inestabilidad que limita el ejercicio de derechos colectivos como la sindicación. Esta realidad es comparable a lo que ocurre con el régimen CAS, donde la

	precariedad del vínculo laboral desincentiva la participación sindical.
Objetivo general:	Determinar el cumplimiento de los principios del trabajo bajo contratos por tiempo determinado.
Conclusiones:	El autor señala que estos contratos afectan negativamente el principio de inamovilidad, debilitando derechos como la estabilidad y la libertad sindical.

Nota: Elaboración propia.

Tabla 18

Documento 2 - OE3

Documento 2	
Título:	“Los Contratos Administrativos de Servicios – CAS y su vulneración a los principios laborales del derecho del trabajo”.
Autor:	Morales (2021)
Aporte al tema de investigación:	Este estudio aporta al objetivo específico al evidenciar que el régimen CAS, por su falta de garantías y estabilidad, limita seriamente el ejercicio de los derechos sindicales. La inseguridad contractual desincentiva la afiliación y participación en sindicatos.
Objetivo general:	Determinar los principios laborales vulnerados por los contratos CAS.
Conclusiones:	Se concluye que los contratos CAS afectan principios como la estabilidad y la libertad sindical, generando condiciones de desprotección que dificultan la organización colectiva.

Nota: Elaboración propia.

4.5. Resultados del objetivo específico 4

Resultados de la guía de entrevista

El objetivo específico 4 de nuestra tesis fue: “Identificar los riesgos de desnaturalización de los contratos laborales y cómo afectan a los trabajadores bajo el régimen de Contratos Administrativos de Servicios (CAS)”. En ese sentido, se efectuaron 2 preguntas a los entrevistados.

Pregunta 1

La primera pregunta fue: “¿Cuál es su opinión sobre los riesgos de desnaturalización de los contratos CAS?”. Las respuestas fueron:

Tabla 19

Respuestas a la Pregunta 1 - OE4

PREGUNTA 1	
ENTREVISTADOS	RESPUESTAS
Cesar Luis Gálvez Vera Procurador público municipal	Con respecto al tema de la desnaturalización, como he señalado anteriormente en esta municipalidad ha habido casos entorno al servicio o labores que realizan los trabajadores tengan que realmente deban ser contratados como D.L 728° sin embargo fueron contratados como CAS,

	existiendo precedentes que indican que los obreros deben ser contratados bajo régimen de actividad privada, incluyendo aquí a los serenos, limpieza pública, parques y jardines, etc. Entonces si estos son contratados bajo régimen CAS sería una grave afectación a sus derechos.
Roy Adams Mendoza Soto Asistente informático	Puede ocurrir en cualquier momento.
Raúl Segovia Resolutor coactivo	Incierta.
Jean Carlos Ludeña Carbajal Sectorista de cobranza	Tiene que ser evaluado.
Rildo Venegas Yactayo Sectorista de cobranza tributario	Desigualdad en las remuneraciones, cts, entre otros.

Nota: Elaboración propia.

Interpretación:

Primero, Gálvez (2025) indica de manera precisa que en la Municipalidad de Ate se han registrado situaciones en las que empleados que deberían estar sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, como obreros, serenos y personal de limpieza, han sido contratados de manera inapropiada bajo el régimen CAS, lo que

representa una desnaturalización del vínculo laboral con repercusiones adversas en términos de beneficios y estabilidad. Mendoza (2025) coincide en que este panorama puede presentarse en cualquier momento, lo que demuestra la falta de supervisión y supervisión en los procesos de contratación. En contraposición, Segovia (2025) describe la circunstancia como incierta, lo que podría interpretarse como la falta de claridad o evidencias en relación a estos casos, o incluso una percepción de ambigüedad en la aplicación de la normativa. Ludeña (2025) adopta un enfoque más técnico al indicar que estos casos necesitan ser evaluados, lo cual señala la importancia de un análisis caso por caso para determinar si efectivamente se ha producido una desnaturalización. En última instancia, Venegas (2025) vincula este fenómeno con la inequidad en las prestaciones laborales como las remuneraciones y la compensación por tiempo de servicio (CTS), lo que señala que, más allá de los elementos formales, la desnaturalización tiene efectos materiales que impactan directamente en el bienestar del empleado.

Pregunta 2

La segunda pregunta fue: “¿Cómo afectan estos riesgos de desnaturalización a los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen CAS?”. Las respuestas fueron:

Tabla 20

Respuestas a la Pregunta 2 - OE4

PREGUNTA 2	
ENTREVISTADOS	RESPUESTAS
Cesar Luis Gálvez Vera	Efectivamente, al contratarse como CAS, estos no tienen directamente los

Procurador público municipal	derechos laborales que realmente le pertenece, y dándole pocos beneficios que no les corresponderían.
Roy Adams Mendoza Soto Asistente informático	Sin forma de defensa ni sindical ni legal.
Raúl Segovia Resolutor coactivo	Violentar su derecho como trabajador.
Jean Carlos Ludeña Carbajal Sectorista de cobranza	Habría que ver en qué aspectos serían negativos.
Rildo Venegas Yactayo Sectorista de cobranza tributario	Bastante, no podemos mejorar nuestros haberes en relación con la actualidad.

Nota: Elaboración propia.

Interpretación:

Gálvez (2025) señala de forma concreta que al ser contratado como CAS en lugar del régimen que realmente correspondería, los trabajadores no adquieren todos los derechos que legalmente se les conceden, lo que implica una notable disminución de las ventajas laborales. Mendoza (2025) fortalece esta idea al afirmar que este contexto deja al trabajador sin mecanismos de protección efectivos, tanto a nivel sindical como legal, lo que agudiza aún más su vulnerabilidad. Segovia (2025) argumenta con mayor énfasis que esta práctica viola directamente los derechos del empleado, lo que demuestra una percepción de impacto estructural en la dignidad y salvaguarda del trabajo. Ludeña (2025), pese a no descartar la posibilidad de impacto,

señala que es crucial examinar los aspectos concretos donde los derechos podrían ser perjudicados, lo que podría sugerir una postura más técnica o cautelosa. En última instancia, Venegas (2025) enfatiza que la desnaturalización impide que los trabajadores incrementen sus ingresos, lo que agudiza la desigualdad en relación a otros sistemas más beneficiosos y complica el progreso en sus condiciones de vida.

Resultados de la revisión documental

En la revisión de los documentos competentes para el objetivo específico 4, se encontraron dos, los cuales son:

Tabla 21

Documento 1 - OE4

Documento 1	
Título:	“Análisis del contrato individual de trabajo por tiempo determinado”.
Autor:	Olivares (2005)
Aporte al tema de investigación:	El aporte de esta investigación consiste en evidenciar cómo los contratos a plazo fijo, al ser utilizados para relaciones laborales permanentes, generan desnaturalización contractual. Esto se vincula directamente con el régimen CAS, donde muchos contratos son renovados indefinidamente, encubriendo una relación laboral de naturaleza permanente.
Objetivo general:	Estudiar estos contratos en el marco de su uso para regular relaciones laborales permanentes.

Conclusiones:	Se determinó que los contratos por tiempo determinado, al no otorgar estabilidad, ascensos ni indemnizaciones, resultan perjudiciales tanto para los trabajadores como para los empleadores.
----------------------	--

Nota: Elaboración propia.

Tabla 22

Documento 2. OE4

Documento 2	
Título:	“El contrato de trabajo por tiempo determinado”.
Autor:	Vásquez (2001)
Aporte al tema de investigación:	Este trabajo contribuye al objetivo al ofrecer un panorama sobre la naturaleza jurídica de los contratos temporales, destacando los riesgos de su uso indebido. Ello permite comprender cómo se vulneran derechos cuando se desnaturaliza el vínculo laboral, como sucede con los contratos CAS.
Objetivo general:	Generar un panorama de referencia sobre los contratos por tiempo determinado.
Conclusiones:	Se concluye que estos contratos, cuando se emplean con condiciones o plazos simulados, tienden a encubrir relaciones laborales continuas, lo cual afecta directamente la protección laboral.

Nota: Elaboración propia.

4.6. Resultados del objetivo específico 5

Resultados de la guía de entrevista

El objetivo específico 5 de nuestra tesis fue: “Evaluar la influencia de las modificaciones por parte de SERVIR respecto a los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) en los derechos laborales”. En ese sentido, se efectuaron 2 preguntas a los entrevistados.

Pregunta 1

La primera pregunta fue: “¿Cómo ha influido la modificación de los contratos CAS por parte de SERVIR en los derechos laborales de los trabajadores?”. Las respuestas fueron:

Tabla 23

Respuestas a la Pregunta 1 - OE5

PREGUNTA 1	
ENTREVISTADOS	RESPUESTAS
Cesar Luis Gálvez Vera Procurador público municipal	En realidad, con respecto a lo que señala SERVIR se entiende que de acuerdo al TC, los contratos CAS generan una relación laboral, y que ante los informes de SERVIR que indica que los obreros deban ser contratados bajo D.L 728° sin embargo existen otros informes del mismo SERVIR que señala que los mismos sean contratados bajo régimen CAS, en ese sentido no es tan claro la opinión base de SERVIR, en

	general estas opiniones no son vinculantes.
Roy Adams Mendoza Soto Asistente informático	Ninguna influencia.
Raúl Segovia Resolutor coactivo	En nada.
Jean Carlos Ludeña Carbajal Sectorista de cobranza	La modificación ha tenido un impacto significativo en el sector público peruano, especialmente con la Ley N° 31131, que busca eliminar este régimen. Esta ley ha transformado la naturaleza de los contratos CAS, pasando de ser temporales a indeterminados, lo que afecta a la gestión.
Rildo Venegas Yactayo Sectorista de cobranza tributario	SERVIR, ha incluido en contra de los CAS.

Nota: Elaboración propia.

Interpretación:

En primera instancia, Gálvez (2025) menciona la falta de claridad y uniformidad en las resoluciones de SERVIR, al señalar que esta entidad muestra perspectivas divergentes acerca de si ciertos trabajadores deben estar regidos bajo el CAS o el Decreto Legislativo N 728. Además, enfatiza que estas opiniones no tienen un carácter obligatorio, generando así incertidumbre legal. En contraposición, Mendoza

(2025) y Segovia (2025) están de acuerdo en que las modificaciones promovidas por SERVIR no han ejercido ningún impacto real en los derechos laborales, lo que indica una sensación de estancamiento o ineficacia institucional. En contraposición, Ludeña (2025) ofrece una visión más detallada y positiva, señalando que la Ley N.º 31131 ha señalado un cambio significativo al transformar los contratos CAS de temporales a indeterminados, lo que repercute directamente en la estabilidad laboral y en la gestión pública. Finalmente, Venegas (2025) asume una postura crítica al afirmar que SERVIR ha dañado los intereses de los trabajadores de CAS, lo que indica una desconfianza hacia las actividades de dicho ente.

Pregunta 2

La segunda pregunta fue: “Desde su perspectiva, ¿Las modificaciones realizadas por SERVIR han mejorado o empeorado las condiciones laborales para los trabajadores bajo el régimen CAS?”. Las respuestas fueron:

Tabla 24

Respuestas a la Pregunta 2 - OE5

PREGUNTA 2	
ENTREVISTADOS	RESPUESTAS
Cesar Luis Gálvez Vera Procurador público municipal	Definitivamente ya se han realizado a los contratos CAS, debido a una norma que señala la eliminación progresiva de este régimen y los trabajadores que han cumplido los requisitos de esta norma pueden adscribirse como trabajadores a

	plazo indeterminado, y esto genera de cierta forma una estabilidad en ellos.
Roy Adams Mendoza Soto Asistente informático	Empeorado.
Raúl Segovia Resolutor coactivo	Empeorado.
Jean Carlos Ludeña Carbajal Sectorista de cobranza	Para unos pocos ha mejorado porque tienen contrato indeterminado, se confían porque no les van a despedir y se vuelven mecánicos, no mejoran y no se capacitan para dar un buen servicio al ciudadano.
Rildo Venegas Yactayo Sectorista de cobranza tributario	Ha empeorado.

Nota: Elaboración propia.

Interpretación:

Tanto Mendoza (2025) como Segovia (2025) y Venegas (2025) concuerdan en que estas modificaciones han perjudicado el estado laboral, lo que señala una percepción de reducción en los derechos o beneficios laborales, posiblemente debido a la falta de una implementación eficaz o a la creación de nuevas desigualdades. Por otro lado, Gálvez (2025) destaca un aspecto favorable al señalar que la eliminación progresiva del régimen CAS y la posibilidad de acceder a contratos de duración indefinida han otorgado una cierta estabilidad laboral a aquellos que cumplen con los requisitos. No

obstante, Ludeña (2025) señala esta perspectiva más positiva, sosteniendo que el progreso ha sido restringido, favoreciendo a un grupo limitado de trabajadores, e indica que esta aparente estabilidad ha propiciado una actitud de conformismo y desánimo, perjudicando la calidad del servicio.

Resultados de la revisión documental

En la revisión de los documentos competentes para el objetivo específico 5, se encontraron dos, los cuales son:

Tabla 25

Documento 1 - OE5

Documento 1	
Título:	“El régimen de contratación administrativo de servicios y los derechos laborales en los Centros Materno Infantil del Distrito de Villa El Salvador 2018-2019”.
Autor:	Falcón (2020)
Aporte al tema de investigación:	Esta tesis aporta al objetivo al mostrar cómo las modificaciones o falta de reformas eficaces por parte del Estado, incluyendo a SERVIR, han perpetuado las deficiencias del régimen CAS. Ello ha impedido mejoras sustanciales en la situación laboral de los trabajadores públicos.
Objetivo general:	Mostrar las deficiencias del régimen CAS y los problemas que genera a los trabajadores.
Conclusiones:	Se señala que la problemática persiste y que es necesario aplicar el principio de primacía de la realidad para transformar estos contratos en vínculos laborales estables.

Nota: Elaboración propia.

Tabla 26

Documento 2 - OE5

Documento 2	
Título:	“La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte – 2017”.
Autor:	Céspedes (2019)
Aporte al tema de investigación:	Este trabajo contribuye al objetivo al evidenciar cómo las regulaciones estatales, incluidas las directrices de SERVIR, no han logrado proteger adecuadamente los derechos laborales. Esto resalta la necesidad de evaluar críticamente las acciones y omisiones de dicha entidad.
Objetivo general:	Determinar el nivel de vulneración de los derechos laborales en el marco de los contratos CAS.
Conclusiones:	Existe una alta incidencia negativa del régimen CAS en los derechos laborales, debido a la precariedad y a la limitada protección jurídica que ofrecen estas contrataciones.

Nota: Elaboración propia.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Conforme al objetivo principal, la mayoría de los entrevistados están de acuerdo en afirmar que el régimen CAS, aunque inicialmente fue creado para regular la prestación de servicios y proporcionar cierta regularidad al empleo estatal no formal (Gálvez, 2025), se ha convertido en un instrumento de precarización. Según considera Venegas (2025), el CAS tuvo un origen temporal, pero en la actualidad se viene mostrando una notable desigualdad en comparación con otros sistemas laborales como el 728 o el 276, principalmente debido a la ausencia de beneficios equivalentes y de mecanismos de protección que resulten eficaces. Mendoza (2025) respalda este punto de vista al señalar que el impacto del CAS en la mejora de los derechos laborales ha sido insignificante, lo que concuerda con los puntos de vista de Segovia (2025) y Ludeña (2025), quienes admiten que, pese a los progresos en el trabajo tercerizado, todavía persiste una notable carencia en garantías laborales fundamentales.

Ello va alineado con lo dicho por Céspedes (2019), quien, mediante una investigación empírica en la Corte Superior de Lima Norte, mostró una elevada incidencia en la ausencia de cumplimiento de beneficios sociales, entre las que están la CTS, gratificaciones y vacaciones, en los contratos CAS. Además, detectó la falta de vías eficaces para proteger los derechos de estos empleados, lo que corrobora las declaraciones de los entrevistados acerca de la vulnerabilidad estructural en la que se hallan los empleados CAS. Este contraste con otros sistemas que sí aseguran la estabilidad y el reconocimiento total de derechos laborales fundamentales refuerza la afirmación de que, en realidad, el CAS ha intensificado la inequidad dentro del sistema público.

Bajo esta perspectiva, Morales (2021) adopta un enfoque doctrinal más estructural al afirmar que el CAS viola principios fundamentales del derecho laboral, tales como la inamovilidad y la irrenunciabilidad de derechos, y que la supremacía de la realidad se ve alterada al no aceptar la permanencia fáctica de la relación de trabajo. La postura de Morales se refleja en las afirmaciones de Gálvez (2025) y Mendoza (2025), quienes argumentan que el CAS se ha empleado como un reemplazo irregular del régimen 728, en perjuicio de los derechos de los trabajadores. Además, Morales alerta que los CAS operan efectivamente como contratos de duración limitada sin estabilidad, lo que concuerda con lo manifestado por Venegas (2025) en cuanto a la discriminación contractual y por Ludeña (2025) al referirse a los retrasos en los pagos que impactan directamente en la estabilidad financiera de los empleados.

Además, respecto a nuestro objetivo principal 1, hemos descubierto que Gálvez (2025) alerta que, a pesar de que los empleados CAS pueden utilizar la Ley N° 24041 si han trabajado más de un año, esta protección no es automática, sino procesalizada, lo que conlleva un esfuerzo procesal extra y, por ende, una garantía condicionada. Bajo este panorama, Mendoza (2025) confirma la ausencia de garantías apropiadas, en cambio, Segovia (2025), pese a que admite la presencia de algunas garantías, no proporciona detalles que confirmen su relevancia. Ludeña (2025) enfatiza que al finalizar el periodo de trabajo, no se necesita una razón para no extenderlo, lo que posibilita al empleador despedir al empleado sin la necesidad de justificar su elección. Venegas (2025), sosteniendo que "de cierta forma" existen garantías, también reconoce la discrepancia negativa en comparación con otros sistemas, lo que estaría reforzando la idea de que la estabilidad en el trabajo no está totalmente garantizada bajo el sistema CAS.

Por otro lado, Ibarra (1993) señala que los contratos a término fijo violan el principio de inamovilidad laboral; esto debido a que al no instaurar relaciones laborales de duración indefinida, propician la disolución del vínculo sin alguna necesidad de justificar. En ese sentido, la ausencia de una protección estructural contra el despido injustificado se convierte en una característica intrínseca del sistema.

Además, Falcón (2020) ofrece una visión empírica al señalar que muchos contratos laborales a corto plazo, especialmente en contextos públicos como los Centros Materno Infantil de Villa El Salvador, se emplean de forma inadecuada para realizar labores permanentes, lo que viola el principio de primacía de la realidad. En su estudio, argumenta que dichas relaciones deben ser reasignadas como de duración indefinida, dado que la naturaleza constante del trabajo y la subordinación constante requieren una mayor protección jurídica ante el despido. Esta sugerencia concuerda con lo expuesto por Gálvez (2025), que señala que la ausencia de razón para la no renovación provoca disputas judiciales, y con la perspectiva de Ludeña (2025), que señala que el término del contrato sucede sin mayores justificaciones.

En relación con el objetivo específico 2, por una parte, se encuentra a Gálvez (2025), quien indica que, aunque al principio los contratos CAS únicamente concedían 15 días de descanso, en la actualidad se ha reconocido el derecho a 30 días, lo que constituye un progreso formal. Ludeña (2025), asimismo, está de acuerdo en que los empleados CAS disfrutan de vacaciones remuneradas, pero también manifiesta que el problema real reside en la ausencia de equidad de derechos entre empleados que desempeñan tareas parecidas pero bajo diferentes sistemas. En contraposición, Segovia (2025) describe la circunstancia como "muy ventajosa", aunque no ofrece pruebas palpables que corroboren dicha afirmación. Estas perspectivas se diferencian de las de Mendoza (2025) y Venegas (2025), que adoptan una actitud más

sombría. Mendoza argumenta que el derecho al descanso no se respeta adecuadamente en la práctica, mientras que Venegas argumenta que las ventajas de descanso en el régimen CAS se encuentran "bastante lejos" de las contempladas en regímenes como el 276 y 728, siendo más fruto de negociaciones colectivas que de garantías intrínsecas al régimen.

Céspedes (2019) corrobora esta dualidad entre el reconocimiento normativo y su aplicación práctica, quien, a través de una investigación empírica, registró múltiples incumplimientos en los descansos remunerados dentro del sistema CAS en la Corte Superior de Lima Norte. Céspedes detectó penalizaciones y limitaciones al disfrute de las vacaciones, además de una falta de supervisión efectiva que asegure la efectiva aplicación de estos derechos. Esto viene a tener coincidencia con lo señalado por Mendoza (2025), en relación a la aplicación no igual del derecho, y reafirma la crítica de Venegas (2025).

De igual modo, desde un punto de vista doctrinal, Vásquez (2001) indica que los contratos temporales requieren de una regulación clara para que los derechos se materializen en la realidad, lo que todavía parece ser un hecho en los CAS, según lo que han mencionado varios entrevistados.

Asimismo, respecto a nuestro objetivo específico 3, encontramos que Gálvez (2025) y Segovia (2025) consideran que no hay limitaciones relevantes para ejercer la libertad sindical; incluso refieren la presencia de sindicatos específicos para los CAS.

Ahora bien, no obstante, esta postura encuentra diferencia en otras que muestran las restricciones prácticas a las que se enfrentan estos empleados. Mendoza (2025) considera que hay una "carencia de defensa", lo que cuestiona la eficacia real de los mecanismos de representación sindical existentes para los trabajadores de CAS. Esta

crítica indica una discrepancia entre lo dictado por la legislación y su implementación eficaz en la realidad institucional. En la misma línea Venegas (2025) pone énfasis en las disparidades salariales entre empleados de distintos regímenes, pese a que desempeñan funciones parecidas.

A ello se suma lo referido por Ludeña (2025), quien: a pesar de reconocer que los CAS pueden organizarse, también señala que este proceso aún se está desarrollando y sorteando obstáculos.

A todo ello, Ibarra (1993) ya alertaba, en el panorama de los contratos de duración limitada, que la inestabilidad en el trabajo restringe la participación en entidades sindicales. Esta circunstancia se aplica al sistema CAS, cuyo carácter temporal y la falta de protección total provocan inseguridad que desmotiva la afiliación a los sindicatos. Asimismo, Morales (2021) determina que los contratos CAS infringen principios fundamentales del trabajo, como la estabilidad laboral y la libertad de asociación, al generar un ambiente de vulnerabilidad que limita el progreso de una organización colectiva sólida.

En relación a nuestro objetivo específico 4, hallamos que Gálvez (2025) señala situaciones específicas en la Municipalidad de Ate en las que empleados como obreros, serenos y personal de limpieza fueron empleados bajo el régimen CAS, a pesar de desempeñar tareas permanentes. Esta declaración concuerda con lo indicado por Mendoza (2025), quien alerta que este escenario puede ocurrir en cualquier entidad debido a la ausencia de control en los procedimientos de contratación. Segovia (2025) presenta una perspectiva más ambigua al tratar este asunto como una situación complicada, mientras que Ludeña (2025) destaca la importancia de analizar cada caso específicamente, mostrando una posición técnica

que pone énfasis en el análisis individual. Por último, Venegas (2025) enfatiza que este comportamiento provoca inequidad en el acceso a beneficios como la CTS, lo que conlleva un impacto directo en el bienestar financiero del empleado.

En relación a esto, el análisis documental corrobora lo expresado por los entrevistados. Olivares (2005) señala que los contratos de duración fija, al aplicarse en relaciones de trabajo de naturaleza permanente, producen una desnaturalización que llega a tener un impacto en la estabilidad del empleado. Esta circunstancia es similar al empleo reiterado del régimen CAS para cubrir periodos estructurales, lo que, como argumenta la autora, obstaculiza al empleado el acceso a derechos como la estabilidad en el trabajo, promociones y compensaciones. De igual forma, Vásquez (2001) advierte que los contratos temporales, al ser usados con condiciones simuladas o plazos ficticios, encubren relaciones laborales continuas, lo que vulnera los derechos laborales fundamentales.

En cuanto al impacto de esta desnaturalización en los derechos laborales, Gálvez (2025) señala que los trabajadores pierden beneficios que legalmente les corresponderían si fueran contratados bajo el régimen adecuado. Mendoza (2025) también señala la ausencia de protección legal y sindical que sitúa al empleado en un estado de vulnerabilidad. Segovia (2025) trasciende al describir esta conducta como una infracción directa a los derechos esenciales del empleado, lo que demuestra su naturaleza estructural. Aunque Ludeña (2025) sugiere la importancia de examinar el efecto en cada caso específico, su respuesta no descarta la presencia de un impacto real. Por otro lado, Venegas (2025) subraya que esta circunstancia restringe el crecimiento económico del empleado, manteniendo inequidades en comparación con otros sistemas más beneficiosos.

Finalmente, respecto a nuestro objetivo específico 5, podemos afirmar, en primer lugar, que Gálvez (2025) presenta una crítica estructural enfocada en la ambigüedad de las normas. De acuerdo con su punto de vista, SERVIR dicta resoluciones sin un carácter obligatorio, lo que provoca incertidumbre legal respecto a la implementación del régimen CAS o el Decreto Legislativo N° 728.

En otra línea, Mendoza (2025) y Segovia (2025) argumentan que las alteraciones implementadas por SERVIR no han generado un efecto significativo en los derechos de los trabajadores. Ello se refiere a una sensación de estancamiento o ineficacia institucional, donde las modificaciones en las regulaciones no han generado mejoras significativas para los empleados. Venegas (2025) adopta una posición más crítica, sosteniendo que las acciones de SERVIR han dañado los intereses laborales de los empleados CAS, mostrando de esta manera una intensa desconfianza hacia el comportamiento de dicho ente.

Sin embargo, Ludeña (2025) presenta una visión más detallada al subrayar que la Ley N° 31131 significó un progreso al transformar los contratos CAS de duración temporal a indefinida, lo que conlleva un incremento en la estabilidad laboral. No obstante, también alerta que esta transformación ha favorecido únicamente a un conjunto limitado de empleados, creando así una sensación de conformismo y desánimo en el resto, lo que podría impactar de manera adversa la calidad del servicio en el sector público.

Tanto Mendoza (2025) como Segovia (2025) y Venegas (2025) concuerdan en que las modificaciones han provocado perjuicios, posiblemente debido a una implementación deficiente o también la aparición de nuevas desigualdades. En ese orden, Gálvez (2025) reconoce un avance al destacar que la eliminación gradual del

régimen CAS y la alternativa de contratos indefinidos han generado estabilidad, aunque restringido a aquellos que cumplen con determinados requisitos. Ludeña (2025) sostiene que estos avances han sido restringidos y han generado impactos psicológicos dañinos como el desánimo o la inestabilidad laboral.

Falcón (2020) complementa ello al demostrar que las deficiencias estructurales del régimen CAS se han perpetuado en el tiempo debido a la ausencia de reformas efectivas, incluyendo las dirigidas por SERVIR. Sugiere implementar el principio de preeminencia de la realidad para proporcionar a los empleados una mayor estabilidad en el trabajo. En contraposición, Céspedes (2019) fortalece esta visión al demostrar la elevada infracción de derechos laborales en el contexto de CAS, producto de su inestabilidad contractual y la limitada protección legal, lo que pone de manifiesto las restricciones de SERVIR como organismo regulador.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1 Concluimos que los contratos CAS han tenido un impacto negativo en los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad de Ate. En primera instancia, tuvieron un inicio como mecanismo de regularización laboral, pero posteriormente se volvió precario, lo que generó limitaciones de beneficios, entre los que se comprometen la estabilidad, el derecho laboral y las desigualdades contractuales en relación con los regímenes 728 y 276.
- 6.2 El régimen CAS no garantiza adecuadamente la protección frente al despido arbitrario. Se tienen presentes algunas disposiciones legales que pueden brindar alguna cobertura. No obstante, las mismas se encuentran condicionadas y resultan ser de poca efectividad. La temporalidad que presenta este régimen apoya la no renovación sin justificación compacta. Esto nos lleva a una vulneración del principio de inamovilidad laboral. A su vez, debido a la estabilidad, lesiona el derecho de permanencia, lo que coloca al empleado en una posición de indefensión ante decisiones de su empleador.
- 6.3 Se han generado mejoras normativas, como por ejemplo la extensión a 30 días de vacaciones. Sin embargo, en la realidad aún se presenten más obstáculos. Existe una ausencia de fiscalización, una implementación desigual de beneficios, así como una constante diferencia con otros regímenes; todo ello limita un goce de forma efectiva e igual respecto al derecho al descanso. También el bienestar del trabajador se ve comprometido por el carácter temporal del contrato.
- 6.4 A pesar de que la normativa no restringe la sindicalización de los CAS, en la realidad se presentan algunos obstáculos estructurales que limitan el ejercicio normal de esta libertad o derecho. La inseguridad en el contrato, así como la poca

posibilidad de negociar colectivamente y la ausencia de un reconocimiento institucional, reducen el poder de representación que debe ser una característica de los sindicatos. Esto genera como efecto una limitación a su capacidad para defender los derechos y buscar mejoras laborales.

6.5 Se identificó una práctica recurrente de desnaturalización del régimen CAS, mediante el uso de estos contratos para cubrir funciones permanentes que deberían corresponder a regímenes con mayores garantías. Esta práctica vulnera el principio de primacía de la realidad y limita derechos como la estabilidad, la protección social y la equidad. La falta de fiscalización y de criterios claros de contratación agrava este problema, afectando de manera directa el bienestar de los trabajadores y contribuyendo a su precarización.

6.6 Las modificaciones introducidas por SERVIR a este régimen CAS han tenido un impacto limitado, desigual y, en algunos casos, negativo sobre los derechos laborales. Si bien existen avances formales, como la Ley N.º 31131, estos han beneficiado solo a un grupo restringido de trabajadores, generando nuevas formas de inequidad y descontento laboral. La ausencia de lineamientos claros y vinculantes ha contribuido a una inseguridad jurídica sostenida, debilitando la confianza de los trabajadores en el sistema de empleo público

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1 Se recomienda que el Estado impulse una reforma para el sistema CAS, la misma que deberá tener una progresiva eliminación e incorporación de los trabajadores a regímenes con mejor estabilidad como el Decreto Legislativo 728. Ello se puede efectuar por entidades como SERVIR y el Ministerio de Trabajo, entendiendo que, si bien el régimen CAS ha adquirido una eliminación progresiva, en la realidad viene presentando limitaciones.
- 7.2 Se sugiere que las municipalidades, incluyendo la de Ate, adopten protocolos internos que impidan el uso abusivo de la no renovación de contratos. Asimismo, se debe establecer un mecanismo administrativo que exija una justificación objetiva para toda decisión de no renovación o despido de trabajadores CAS, promoviendo así la seguridad jurídica y el respeto por el principio de estabilidad laboral.
- 7.3 Se recomienda a la Municipalidad de Ate implementar una supervisión efectiva del cumplimiento del goce vacacional de los trabajadores CAS, asegurando que este no sea condicionado ni postergado injustificadamente. Además, se propone que SERVIR establezca una guía operativa obligatoria que estandarice el tratamiento de beneficios sociales en todos los niveles de la administración pública, para evitar disparidades,
- 7.4 Se recomienda que SERVIR y la Contraloría General de la República realicen auditorías periódicas en las entidades públicas para verificar que los contratos CAS no estén siendo utilizados para cubrir funciones estructurales o permanentes. En los casos que se detecten irregularidades, se debe ordenar la

reposición del trabajador bajo un régimen que se adecue a la realidad de su vínculo laboral, aplicando el principio de primacía de la realidad.

VIII. REFERENCIAS

- Alama Alvarado, L. J. S. (2017). *Los derechos laborales y su relación con el desempeño de los trabajadores del Grupo TRC - Tujillo 2017* [Tesis de Titulación, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11566/alama_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alaniz E, Gindling TH, Terrell, K. (2011). *The impact of minimum wages on wages, work and poverty in Nicaragua*. Labour Econ.
- Arévalo Vela, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. Instituto Pacifico.
- Arévalo, J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación El contrato de trabajo en la legislación. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 3[3] 2. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/350>.
- Arévalo, J., & Aválos, O. (2007). *Causas y efectos de la extinción del contrato de trabajo*. Grijley EIRL.
- Aroco, T. T., y Benavides Díaz, C. M. (2016). *Derecho Individual del Trabajo*. Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.
- Atarama, M. (2008). Comentarios al régimen de contratación administrativa de servicios. *Revista Jurídica del Perú. Derecho Privado y Público* N° 94. Normas Legales.
- Batalla Sotelo, C. (2019). *Jornada laboral de 8 horas en el Perú cumple 100 años*. El Comercio. <https://elcomercio.pe/lima/sucesos/jornada-laboral-8-horas-peru-cumple-100-anos-hoy-cronica-noticia-ecpm-597798>

- Beltrán De Heredia Ruiz, I. (2018). *Economía de las plataformas (platform economy) y contrato de trabajo*. XXIX Jornades Catalanes de Dret Social.
- Betti, E. (1975). *Interpretación de la Ley y los Actos Jurídicos*. Editoriales de Derecho Reunidas.
- Boza Pro, G. (2011). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Fondo Editorial de la PUCP.
- Cabanillas Duran, L. A. y Lavado Enriquez, W. A. (2020). *Terminación del contrato CAS producto de la mala contratación en los trabajadores obreros como forma de vulneración al derecho a una estabilidad laboral en la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, 2020* [Tesis de Titulación, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44623/Cabanillas_DLA-Lavado_EWA-SD.pdf?sequence=1
- Canchari, J. (2015). *Derecho Administrativo*. Cátedra
- Céspedes Camacho, M. M. (2019). *La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte, 2017* [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Federico Villareal]. <https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/3137/CESPED%20CAMACHO%20MARIA%20MAGDALENA%20-%20DOCTOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Céspedes Camacho, M. M. (2019). *La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte – 2017* [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Federico Villareal]. <https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/3137/CESPED>

[ES%20CAMACHO%20MARIA%20MAGDALENA%20-%20DOCTOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Céspedes Camacho, M. M. (2023). La vulneración de los derechos laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 4025-4044.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5629>

Cuba, E.(2013). *Efectos del decreto legislativo n° 1086 en el nivel de cumplimiento de los derechos laborales en las empresas comercializadas de vehículos menores del distrito de Tarapoto. Período 2010- 2011* (Tesis de titulación).
<http://tesis.unsm.edu.pe/jspui/bitstream/11458/821/1/Edison%20Cubas%20Hernandez.pdf>

Díaz, K. (2021). *El régimen CAS o «la persistencia en el error»*. Blog de Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Blog PUCP.
<http://blog.pucp.edu.pe/blog/maestriaderechodeltrabajo/2021/08/03/el-regimen-cas-o-la-persistencia-en-el-error/>

Díez Picazo, L. y Bullón, A. (2016). *Sistema de Derecho Civil*. Tercera Edición. Editorial Tecnos.

Falcón Elías, J. V. (2020). *El régimen de contratación administrativo de servicios y los derechos laborales en los Centros Materno Infantil del Distrito de Villa El Salvador 2018-2019* [Tesis de Titulación, Universidad Autónoma del Perú].
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1198/Falcon%20Elias%20Joselin%20Valeri.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Farías Panta, J. A. (2022). *Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y la vulneración de los derechos laborales en el Distrito de Tumbes, 2022* [Tesis de

Titulación, Universidad Nacional de Tumbes].

<https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/63815/TE SIS%20-%20FARIAS%20PANTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Haro, J. E. (2013). *Derecho Individual del Trabajo*. Ediciones Legales.

Ibarra García, R. (1993). *Los trabajadores sujetos a contratos por tiempo determinado*

[Tesis de Titulación, Universidad Nacional Autónoma de México].

<https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TES01000193043/3/0193043.pdf>

Jara, J. L. (2017). *Tratamiento de la prórroga automática en el régimen laboral*

especial CAS. Análisis a partir del IV Pleno Jurisdiccional Supremo en materias

Laboral y Previsional. LP Pasión por el Derecho.

<https://lpderecho.pe/tratamiento-de-la-prorroga-automatica-en-el-regimen-laboral-especial-cas-analisis-a-partir-del-iv-pleno-jurisdiccional-supremo-en-materias-laboral-y-previsional/>

Lacuaña Cahuana, E. R. (2023). *Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y la*

vulneración a los principios laborales del derecho al trabajo en la Municipalidad

Provincial Melgar - Ayaviri, periodo 2023 [Tesis de Titulación, Universidad

Nacional del Altiplano].

https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/20901/Lacua%c3%b1a_Cahuana_Eduardo_Raul.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lalanne, J. E. (2015). Los principios del Derecho del Trabajo. *Revista de Derecho*,

Segunda época, Año 10, N° 11, 135-177.

Martín Tirado, R. (2009). El régimen del contrato administrativo de servicios. Nuevas

soluciones para un viejo problema. *Revista de Derecho Administrativo*, (7), 36-

51.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/140>

[12](#)

Martin, R. (2009). El Régimen del Contrato Administrativo de Servicios: nuevas soluciones para un viejo problema. *Revista de Derecho Administrativo*, (7), 36-

51.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/140>

[12](#)

Méndez Vega, S. R. (2021). *Derechos laborales en régimen de contratación para el Estado. Caso Ministerio de Salud* [Tesis de Titulación, Universidad Autónoma del Perú].

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1169/Mendez%20Vega%2C%20Sixto%20Rolando.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Morales Juárez, G. (2021). *Los Contratos Administrativos de Servicios – CAS y su vulneración a los principios laborales del derecho del trabajo* [Tesis de Titulación, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83622/MoralesJG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Morón, J. (2008). El RECAS es una medida necesaria que representa un avance, pero transitoria. *Revista Jurídica del Perú*.

Mujica, J. (2010). *Introducción al Derecho del Trabajo*. PUCP.

Naranjo, R. (2000). *Los límites de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares: la buena fe*. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.

Olivares Jiménez, G. (2005). *Análisis del contrato individual de trabajo por tiempo determinado* [Tesis de Titulación, Universidad Nacional Autónoma de México].

https://repositorio.unam.mx/contenidos/analisis-del-contrato-individual-de-trabajo-por-tiempo-determinado-130797?c=O3G7xZ&d=false&q=*&i=5&v=1&t=search_1&as=0

Paredes Infanzón, J. (2019). *Análisis jurisprudencial sobre la desnaturalización del contrato de trabajo*. Legispe. <https://lpderecho.pe/analisis-jurisprudencial-desnaturalizacion-contrato-trabajo/>

Plà, A. (1975). *Los principios del Derecho del trabajo*. Biblioteca de Derecho Laboral, N° 2.

Plà, A. (1975). *Los principios del Derecho del trabajo*. Biblioteca de Derecho Laboral N° 2.

Puntriano Rosas, C. (2017). Jornada Intermitente: Análisis de la postura jurisprudencial. *Jurídica*, Suplemento de análisis legal de El Peruano.

Ríos Patio, G. (2011). *La inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios – CAS* [Investigación académica de posgrado, Universidad San Martín de Porres].

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4412/IIJ_00001.pdf?sequence=1

Rueda, S. (2011). *La inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios – CAS* (tesis de doctorado). Obtenido de [http://www.derecho.usmp.edu.pe/postgrado/doctorado/trabajo_de_investiga c](http://www.derecho.usmp.edu.pe/postgrado/doctorado/trabajo_de_investiga_c)

SERVIR (2017). *Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios*.

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1062490/Informe-Regimen->

[CAS-SERVIR-2017.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1062490/Informe-Regimen-CAS-SERVIR-2017.pdf)

Toyama, J., y Venatea, L. (2013). *Guía Laboral* (6° ed.). Gaceta Jurídica SA.

Vásquez Vásquez, E. (2001). *El contrato de trabajo por tiempo determinado* [Tesis de

Titulación, Universidad Nacional Autónoma de México].

[https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TES01000297067/3/297067.](https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TES01000297067/3/297067.pdf)

[pdf](https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TES01000297067/3/297067.pdf)

Vega, M. (2002). *Los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. OIT.

Villar Palasi, J. L. (1976). *La Interpretación en los Apotegmas Jurídico-Lógicos*.

Editorial Tecnos.

Vitteri Guevara, J. M. (2016). *Regimen Laboral de los trabajadores choferes de transporte público*. Gaceta Jurídica - Soluciones Laborales.

Zavala, V. (2020). Diferencias entre contrato de trabajo y locación de

servicios. *Revista La Camara*, <https://lacamara.pe/diferencias-entre-contrato->

[de-trabajo-y-locacion-de-servicios/](https://lacamara.pe/diferencias-entre-contrato-de-trabajo-y-locacion-de-servicios/).

IX. ANEXOS

Anexo A.- MATRIZ DE CATEGORÍA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	METODOLOGÍA
Problema General ¿Cuál es la influencia de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) sobre los derechos laborales en el Distrito de Ate, 2023?	Objetivo General Determinar la influencia de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) sobre los derechos laborales en el Distrito de Ate, 2023.	CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (CAS)		1. Enfoque de la investigación Cualitativo
Problemas Específicos Problema específico 1 ¿Cómo afectan los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) al derecho a la estabilidad laboral?	Objetivos Específicos Objetivo específico 1 Analizar la afección de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) al derecho a la estabilidad laboral.		Flexibilización laboral	2. Tipo de investigación Descriptivo
Problema específico 2 ¿Qué impacto tienen los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) en el	Objetivo específico 2 Identificar el impacto de los Contratos		Impacto de las políticas de SERVIR	3. Diseño de la investigación Análisis documental y análisis de entrevista.
				4. Procedimientos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

derecho al descanso de los trabajadores? Problema específico 3 ¿De qué manera los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) influyen en los derechos sindicales de los trabajadores? Problema específico 4 ¿Cuáles son los riesgos de desnaturalización de los contratos laborales y cómo afectan a los trabajadores bajo el régimen de Contratos Administrativos de Servicios (CAS)? Problema específico 5 ¿De qué manera las modificaciones por parte de SERVIR respecto a los Contratos Administrativos	Administrativos de Servicios (CAS) en el derecho al descanso de los trabajadores. Objetivo específico 3 Evaluar la influencia de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) en los derechos sindicales de los trabajadores. Objetivo específico 4 Identificar los riesgos de desnaturalización de los contratos laborales y cómo afectan a los trabajadores bajo el régimen de Contratos Administrativos de Servicios (CAS). Objetivo específico 5 Evaluar la influencia de las modificaciones por parte de SERVIR	DERECHOS LABORALES	Estabilidad laboral Condiciones de trabajo y derecho al descanso	Se elaborarán fichas de revisión documental, así como una guía de entrevista.
---	--	--------------------	--	--

de Servicios (CAS) han influido en los derechos laborales?	respecto a los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) en los derechos laborales.		Derechos sindicales y organización laboral	
			Riesgos de desnaturalización de contratos	