

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA



**Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y la
Vulneración de los Derechos Laborales en el Distrito de
Tumbes-2022**

TESIS

Para optar el título de Abogado

Autor, Bachiller José Andrés Farías Panta

Tumbes, 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA



**Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y la
Vulneración de los Derechos Laborales en el Distrito de
Tumbes-2022**

Tesis Aprobada en forma y estilo por:

Dra. Carmen Rosa Alcántara Mío

(Presidente)

Mg. Hugo Chanduvi Vargas

(Miembro)

Mg. Julio César Ayala Ruiz

(Miembro)

Tumbes, 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y la
Vulneración de los Derechos Laborales en el Distrito de
Tumbes-2022**

**Los suscritos declaramos que la Tesis es original en
forma y estilo.**

Bach. José Andrés Farías Panta

(Autor) _____

Mg. Frank Alexander Díaz Valiente

(Asesor) _____

Tumbes, 2022

COPIA DEL ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS


En la ciudad de Tumbes, a los veinticinco días del mes de noviembre del dos mil veintidós a las 18:30 horas, se reunieron, los integrantes del jurado, designado con la **Resolución Decanal N° 0127-2022/UNTUMBES-FDCP-D(e)**; del 11 de abril del 2022, integrado por la Dra. Carmen Rosa Alcántara Mío con DNI N° 00252831, en su condición de presidenta, Mg. Hugo Chanduvi Vargas con DNI N° 80453434 miembro, Mg. Julio César Ayala Ruiz con DNI N° 02832343. Mg. Frank Alexander Díaz Valiente con DNI N° 46378953 Asesor de Tesis, para la sustentación en acto público de la tesis titulada: **Régimen de contratación administrativa de servicios y la vulneración de los derechos laborales en el distrito de Tumbes-2022**, ejecutada por el bachiller **José Andrés Farias Panta**, para optar el Título Profesional de Abogado, la que se realiza en FORMA VIRTUAL, mediante aplicación Google Meet,


En conformidad con el artículo 55 y siguientes del Reglamento de Grados y Títulos y Artículo 62 y siguientes del Reglamento de Tesis de Pregrado y Posgrado, de la Universidad Nacional de Tumbes, la sustentación de la tesis es un acto público de exposición y defensa del trabajo ejecutado, amparado en las normas reglamentarias invocadas. El presidente del jurado dio por iniciado el acto de sustentación, concediendo el uso de la palabra al bachiller **JOSÉ ANDRÉS FARIAS PANTA** para que proceda a la sustentación de la tesis.

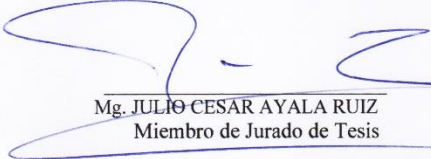
Luego de la sustentación de la tesis, formulación de preguntas y la deliberación del jurado, en conformidad con el artículo 57 del Reglamento General de Grados y Títulos, concordante con el artículo 65 del Reglamento de Tesis de Pre grado y posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes. Declaran aprobado por unanimidad con el calificativo de Regular () Buena () Muy Buena (X) y Sobresaliente ().


Por tanto, el Bachiller, queda APTO, para iniciar los trámites administrativos, y el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes, expida el Título Profesional de Abogado, en conformidad con lo estipulado en el Artículo N° 90 del Estatuto de la Universidad Nacional de Tumbes y lo normado en el Reglamento de Grados y Títulos.

Siendo las 19 horas con 45 minutos, del mismo día, la presidenta del jurado dio por concluido el presente acto académico, de sustentación de tesis, para mayor constancia de lo actuado firmaron en señal de conformidad todos los integrantes del jurado.


Dra. CARMEN ROSA ALCANTARA MIO
Presidenta de Jurado de Tesis


Mg. HUGO CHANDUVI VARGAS
Miembro de Jurado de Tesis


Mg. JULIO CESAR AYALA RUIZ
Miembro de Jurado de Tesis


Mg. FRANK ALEXANDER DIAZ VALIENTE
Asesor de Tesis

DEDICATORIA

Ofrezco este Trabajo a Dios, que nunca me ha abandonado y que en todo momento ha sido y es mi guía, alimentándome de fuerza y sabiduría para poder alcanzar mis metas. A mi madre Sarita, mujer luchadora y ejemplo por su inestimable amor. A mi esposa, compañera y amiga Nelly el amor de mi vida, por ser parte importante en el logro de mis metas frente a las dificultades, y el motor de mi vida. A mi hija Fergie, que es esa luz de soporte y aliento en este trajinar de la vida, cifrando esperanzas en mis propósitos que se me presenta sin dudar ningún instante de mi virtud; y como no mencionar a dos seres queridos que extraño mucho mi padre Andrés y mi suegra Rosita que desde el cielo son mi guía para lograr mis objetivos.

A todas las personas que de alguna u otra manera me acompañaron en este largo camino y me tendieron la mano con su apoyo.

AGRADECIMIENTO

Esta Tesis es el fruto del trabajo en equipo entre mi Asesor Mg. Frank Alexander Díaz Valiente, todos los docentes del Curso PAIDT, quienes a lo largo de este tiempo me apoyaron en el reto de la realización de mi Tesis denominado: Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y la Vulneración de los Derechos Laborales en el Distrito de Tumbes-2022. Los señores catedráticos, docentes, especialistas del Curso PAIDT en donde he recogido discernimiento, impartida por este selecto grupo de profesionales docentes de primera calidad y mi afectuosa gratitud a esta ilustre Casa de Estudios Universidad Nacional de Tumbes, que me acogió con total hospitalidad cobijando a jóvenes que proceden de otras Universidades buscando un venidero futuro de retos y formándose como personas de bien, como profesionales más justos y competitivos.

ÍNDICE GENERAL

Carátula	i
Carátula de jurados	ii
Carátula de originalidad	iii
Copia del acta de sustentación	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice general.....	vii
Índice de Tablas.....	viii
Índice de Anexos.....	ix
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
I. INTRODUCCIÓN	12
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	15
2.1. Bases teóricas	15
2.1.1. Régimen de Contratación Administrativas de Servicio – CAS.....	15
2.1.2. La vulneración de los derechos laborales.....	19
2.1.3. Definición de términos básicos	23
2.2. Antecedentes	23
2.2.1. Antecedentes Internacionales.....	23
2.2.2. Antecedentes nacionales.....	25
III. METODOLÓGIA	34
3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis.....	34
3.2. Población, muestra y muestreo	37
3.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	37
3.4. Plan de procesamiento y análisis de datos	39
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	40
4.1. Resultados.....	40
4.2. Discusión	54
V. CONCLUSIONES	64
VI. RECOMENDACIONES	66
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68
VIII. ANEXOS.....	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población y muestra del estudio.....	37
Tabla 2. Estadísticas de fiabilidad del instrumento	39
Tabla 3. Datos generales de los encuestados	40
Tabla 4. Resultados de la dimensión 1 de la primera variable	41
Tabla 5. Resultados de la dimensión 2 de la primera variable	43
Tabla 6. Resultados de la dimensión 3 de la primera variable	44
Tabla 7. Resultados de la dimensión 1 de la segunda variable	46
Tabla 8. Resultados de la dimensión 2 de la segunda variable	48
Tabla 9. Resultados de la dimensión 3 de la segunda variable.....	49
Tabla 10. Correlaciones de variables.	50
Tabla 11. Correlaciones de dimensiones.	52

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario.....	74
Anexo 2. Matriz de consistência.....	76
Anexo 3. Operacionalización de variables	78

RESUMEN

Esta investigación tuvo como finalidad analizar la percepción jurídica de los abogados litigantes y de otros profesionales sobre el “Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y la Vulneración de los Derechos Laborales en el distrito de Tumbes 2022”, se aplicó una metodología de investigación hipotético-deductivo de tipo descriptiva-explicativa, aplicando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, la población o muestra fue formada por el conjunto de abogados litigantes de Tumbes conocedores del tema. De ellos se tomó como muestra a un total de cincuenta abogados litigantes en la materia, a quienes se les formuló un total de catorce preguntas referentes a ambas variables de la investigación. Los resultados fueron procesados a través del software informático Excel de Microsoft e IBM SPSS Statistics versión 25, obteniendo que existe un $r = 0,576$ y un $p\text{-valor} = 0,000$ siendo este ≤ 0.05 , aceptándose de esta manera la variable alternativa (H_a), concluyendo que se encontró similitud en el registro significativo entre ambas variables de investigación.

Palabras clave: CAS, Régimen de Contratación Administrativa de Servicio, Vulneración de los Derechos Laborales, Afectación de Derechos, Derecho laboral y correlación de variables.

ABSTRACT

The purpose of this research was to analyze the legal perception of trial lawyers and other professionals about the "Regime of administrative contracting of services and the violation of labor rights in the district of Tumbes 2022", a hypothetical-deductive research methodology was applied. of a descriptive-explanatory type, applying the survey as a technique and the questionnaire as an instrument, the population or sample was formed by the group of trial lawyers from Tumbes who were familiar with the subject, from whom a total of fifty trial lawyers were taken as a sample in the matter, who were asked a total of fourteen questions referring to both variables of the investigation. The results were processed through Microsoft Excel and IBM SPSS Statistics version 25 computer software, obtaining that there is an $r = 0.576$ and a $p\text{-value} = 0.000$, this being ≤ 0.05 , thus accepting the alternative variable (H_a), concluding that similarity was found in the significant record between both research variables.

Key words: CAS; administrative service contracting regime; violation of labor rights; affectation of rights; labor law; correlation of variable.

I. INTRODUCCIÓN

El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (en adelante RECAS), estableció una forma contractual laboral temporal especial, inherente del Estado, que está establecida por el Decreto Legislativo N° 1057. Este régimen se modificó con la promulgación de la Ley N° 29849 en el año 2012, siendo su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.

Este régimen ha sido definido como una modalidad de contratación laboral bajo una categoría especial privada del Estado, no encontrándose sujeta a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, esto es, al Decreto Legislativo N° 276, menos a la modalidad del régimen del Decreto Legislativo N° 728.

La razón principal que permitió realizar la investigación, se inicia como efecto de la experiencia vivida del investigador en su condición de trabajador del sector público en la modalidad de contratación administrativa de servicios RECAS, de la forma como se viene dando esta modalidad especial laboral; dentro del Estado.

Esto es así, ya que desde sus inicios se presentaron muchos cuestionamientos por parte del sector que está bajo esta modalidad de contrato, siendo sus pedidos de respeto irrestricto de sus derechos laborales constitucionales ignorados por el Estado. Siendo, en muchos casos, cesados sin importar el tiempo que llevaban de servicio.

Muchos especialistas han indicado que la norma no respetaba los derechos constitucionales. Sin embargo, el Tribunal Constitucional, mediante su pronunciamiento, convalidó dicho marco legal ejerciendo una interpretación contraria a los principios rectores del derecho del trabajo consagrados en nuestra constitución política y los tratados internacionales.

Para entender el problema planteado, se partió desde el origen de la

norma. Es así, que el Poder Legislativo mediante la Ley N° 29157 aprobó dar facultades al Poder Ejecutivo para que legisle sobre diversos temas en el marco del acuerdo comercial entre Perú y Estados Unidos, y en el amparo de la competencia económica, incluyendo las seleccionadas al afianzamiento del ejecutivo y la reestructuración del aparato estatal.

En mérito a ello, se dicta el Decreto Legislativo N° 1057, difundido el 28 de junio del año dos mil ocho, el mismo que reglamenta esta modalidad de contratación laboral dando la apariencia de un régimen especial laboral, con el propósito de priorizar las reglas de los logros y facultad, paridad de pertinencia y el nivel intelectual en el sector público.

Esta modalidad de contrato se dio con el fin de corregir la desigualdad, abusos y excesos, que el Estado propició a los trabajadores que se encontraban en la modalidad de contratos de locación de Servicios No Personales (SNP) bajo las reglas del Código Civil. Sin embargo, el Decreto Legislativo N° 1057 lejos de solucionar la problemática de los Servicios No Personales apareció como una herramienta del Estado para legitimar su actuar malicioso en abuso e irrespeto de los derechos de los trabajadores estatales.

El Estado ha violado muchos derechos de los servidores CAS, derechos que han sido gozados por los trabajadores de otros regímenes en materia laboral y que son parte del Estado. Por lo tanto, los servidores bajo esta modalidad especial de contratación no han tenido la legitimidad para percibir beneficios laborales como los que perciben los servidores de otros regímenes laborales, limitando el derecho de acceder a la carrera pública en igual condición de que los servidores bajo el D.L. N° 276 o los del D. L. N° 728.

La lucha por el reconocimiento de los derechos laborales que debe gozar un servidor del RECAS, ha sido dura. El Estado en reconocimiento de ello emitió la Ley N° 31131, ley que ha dispuesto medidas para la eliminación de la exclusión en el sector público e incorporar a los más de 286, 797 servidores del RECAS a los regímenes laborales que les correspondan,

sea 276 o 728.

Sin embargo, mediante sentencia del Tribunal Constitucional N° 979/2021 del Expediente 00013-2021-PI/TC fue declarada la inconstitucional parcial de la Ley 31131, con lo cual se ha continuado con la postergación y vulneración de los derechos a la igualdad ante la ley, la no discriminación y a gozar de los beneficios que le asiste como a todo servidor público, teniendo en cuenta que estos se encontraban realizando labores de forma continua.

En ese contexto con el estudio realizado se pretendió analizar la percepción de la comunidad jurídica respecto del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y la vulneración de los derechos laborales en el distrito de Tumbes-2022.

La ejecución encontró su justificación e importancia de manera teórica por cuanto el trabajo se orientó inicialmente a ordenar el conocimiento existente y obtener uno nuevo en base a las percepciones de los profesionales del derecho; de manera social encontró su justificación por el tema abordado, ya que representa uno muy sensible para los trabajadores del sector público; mientras que en su enfoque práctico pretendió otorgar criterios y fundamentos para poder generar una mejora en el ordenamiento laboral.

En este sentido se planteó como problema principal, ¿Cuál es la percepción de la comunidad jurídica sobre el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y la vulneración de los derechos laborales en el distrito de Tumbes-2022?

Y como problemas específicos: ¿Cuál es la percepción de la comunidad jurídica sobre el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en el distrito de Tumbes-2022?, ¿Cuál es la percepción de la comunidad jurídica sobre la vulneración de los derechos laborales en el distrito de Tumbes-2022? y ¿Cuál es la relación de la percepción de la comunidad jurídica sobre el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y la vulneración de los derechos laborales en el distrito de Tumbes-2022?

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Bases teóricas

2.1.1. Régimen de Contratación Administrativa de Servicio – CAS

El régimen CAS, publicado por el Poder Ejecutivo en el año 2008 y a la fecha regulado por el D.L. N° 1057, siendo una modalidad contractual aplicada por el Estado rigiéndose por norma especial, con ciertas acepciones aplicándose a los otros Regímenes del sector público. Como régimen especial de los derechos y utilidades en lo laboral limitados, condición que priva y vulnera a los servidores contratados bajo esta región laboral (Torres Suarez, 2018).

El Decreto Legislativo 1057 (en adelante CAS) fue creado por situaciones mediáticas en el año 2008, con la finalidad de dar fin a los trabajadores contratados bajo Contrato de Servicios No Personales, que el mismo Estado había creado, donde el trabajador no gozaba de sus beneficios. Dando inicio a esta modalidad contractual como es el CAS, con la finalidad que este régimen propicie el cumplimiento de los derechos laborales de este sector de trabajadores del Estado (Arévalo Córdova, M.P 2020).

En el artículo 1º del cuerpo normativo que regula este régimen CAS, se señala que el contrato CAS es una modalidad de contratación administrativa y privativa del Estado, dándose entre el Estado y una persona que brindara su trabajo de forma independiente normándose por leyes de derecho público y entre las partes los beneficios y las obligaciones que señala la norma que lo rige D.L N° 1057 (Beltrán Larco, 2013).

Ley N° 30057 (2013) “definió la contratación del servidor como una modalidad especial de contratación laboral o contrato contractual, vinculada entre el Estado con una persona que presta sus servicios de manera subordinada”. (Rodríguez Escobar, 2019).

a. Tribunal Constitucional y los Contratos Administrativos de Servicios

El Tribunal Constitucional ha mantenido y mantiene su posición respecto al régimen CAS, como en el caso resuelto en el expediente N° 5057-2013-AA/TC; conocido como el “Caso Huatuco”, el mismo que genera inestabilidad jurídica a los servidores del Estado; donde se priva el derecho de reposición a su centro laboral a consecuencia de la desnaturalización del vínculo de trabajo como Servicio Específico, dando un resultado adverso y disponiendo otras conclusiones en casos similares.

Siendo indispensable que se resalte cómo el Estado y el TC protegieron sus intereses económicos respecto al pase de los trabajadores a los regímenes 276 o 728 (Rivera Tantaruna, Angiea2013).

b. Principios del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios – CAS

a) **Principio protector:** El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho de trabajo, y de esta manera se aplique con un fin de equidad, se da con la finalidad de determinar un amparo preferente a una de las partes como lo es el trabajador (Torres Suarez, 2018).

b) **Principio de Irrenunciabilidad de Derechos:** Ramos (2013), nos indica que el servidor está limitado en la intención de dejar de lado sus derechos laborales, ya que se encuentran protegidos por la Constitución, la ley y los convenios internacionales.

Por la sola voluntad del trabajador de desprenderse de su derecho por encima de todo esta los dispositivos constitucionales y legales. El Estado garantiza el ejercicio de este principio, en tanto que los derechos a favor del trabajador están respetados por los empleadores, y ante cualquier acción adversa a este principio, la misma será nula (Como se citó en Torres Suarez, 2018).

c) **Principio de la Continuidad de las Relaciones Laborales:** Para Rueda (2011) se encuentra un nexo entre el lapso de la vigencia laboral y el tiempo cuando se presta servicio, esta es una forma del contrato laboral de tiempo indeterminado (como se citó en Saucedo Villar, 2017).

Esto se da debido a que el contrato de trabajo genera, dentro sus parámetros, una relación laboral la cual no solo puede agotarse mediante un tiempo determinado sino también puede establecer una duración continua (Bertolotto perales, 2021).

d) **Principio de la Supremacía de la Realidad:** Se da cuando hay discrepancia entre lo constatado in situ y aquello que ha sido declarado en los documentos o esté regulado por las normas (Mendoza Ancco, 2019).

e) **Principio de Igualdad de Trato y No Discriminación:** Este principio indica la regla de la no exclusión en lo laboral, le asiste al trabajador a recibir de manera equitativa trato y condiciones. Con este principio se asegura la equidad y condiciones en el acceso a un empleo digno y bien remunerado (Montoya Obregón, 2019).

c. Tipología del Régimen de Contratación

Administrativa de Servicios 1057 CAS

a) **Contratación como CAS confianza:** los servidores bajo los numerales 1), 2), e inciso del numeral 3) del artículo 4 de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, que sean contratados bajo el CAS están retirados de lo indicado en el artículo 8° del mismo cuerpo normativo, servidores que solo puede ser contratados para desempeñarse en puesto de acuerdo al Cuadro para Asignación Personal de la entidad (Ley N° 29849 Ley sobre la eliminación del CAS 1057, 2011).

b) **Contratación CAS covid-19:** la norma en mención D.U N° 083-2021, su objeto se da con la finalidad del facilitar la contratación

de personal solo por tres meses en el sector salud, hasta el 31 de diciembre de 2021 (PCM, 2021)

c) **Contrato por Suplencia o Encargatura:** Según lo dispuesto en el artículo 3° de la ley N° 29849, la forma de contratación en el Estado está dentro de la carrera pública administrativa, excepto el régimen laboral de la actividad privada ni otras normas que regulan carreras administrativas especiales.

Este régimen D.L N° 1057 es transitorio y también indica que los servidores que estén dentro de lo indicado de los incisos 1), 2), e inciso a) del numeral 3) del artículo 4 de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, contratados como CAS, no están sujetos a lo dispuesto del artículo 8° del mismo cuerpo normativo y por tanto solo se contratarán en plaza orgánica que esté en I — Cuadro para Asignación Personal de la institución (Decreto Legislativo 1057, 2011).

d. Derechos reconocidos en el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios

a) **La contraprestación mensual:** La norma dispone que la subvención económica es “la prestación principal recibida por el trabajador como consecuencia de la relación laboral”, asimismo como se indica en artículo 6° Ley de Productividad y Competitividad Laboral, dispone que constituye remuneración“(...) el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera que sean la forma o denominación que se le dé. Siempre que sea de su libre disposición (...)” (Beltrán Larco, 2013).

b) **Derecho a las vacaciones:** Al siguiente día de la publicación de la ley N° 29849, que disponía la erradicación del CAS, uno de los beneficios recogidos son los 30 días de vacaciones al haber cumplido un año de servicios, y en caso de desacuerdo, lo decide la entidad (Rodríguez Escobar, 2019).

c) **Derecho a la Sindicación:** Derecho incorporado por Decreto Supremo N.º 065- 2011-PCM (Decreto Supremo N° 065-2011-PCM) que modificó el Decreto Supremo N.º 075-20008-PCM

(Decreto Supremo N° 075-2008-PCM) expresando que los servidores del Estado bajo la modalidad del CAS, tiene el derecho a sindicalizarse con un número mínimo de 20 servidores, también les faculta integrarse a las organizaciones de servidores públicos ya constituidos, derecho amparados en la Ley N.º 27556 — Ley que faculta el registro de órganos sindicales (Saucedo Villar, 2017).

2.1.2. La Vulneración de los Derechos Laborales

a. Naturaleza Jurídica de la Vulneración de los Derechos Laborales

a) Según la Constitución Política de 1993, en lo concerniente al derecho del trabajo, este se puede determinar de una forma amplia al indicar que “es un atributo de la persona humana, en tanto ser libre, mediante el cual el hombre expresa la realidad de su ser”.

Este derecho nos asiste ya que está señalado en la Constitución Política del Perú en el artículo 2º inciso 15, donde se indica la persona tiene la libertad a “trabajar libremente, con sujeción a la ley” (Seminario Alvarado, 2018).

b) El artículo 42º la Constitución Política de 1979 contenía la declaración en la que indicaba al trabajo en sus diferentes formas, por lo que es objeto de protección por el Estado, sin discriminación alguna y dentro de un régimen de equidad en todas sus formas. Es decir, por un lado, el principio de igualdad de trato y no discriminación y como algo global el principio protector. (Pasco Cosmopolis Mario, 2004).

c) Según dispuesto en la Ley 24041: norma que fue derogada y después fue restituida vía Decreto de Urgencia N° 016-2020, el mismo que dicta medidas para que todo trabajador que ingrese a laboral para el Estado en labores de naturaleza permanente, y que hayan prestado servicios por un año, no pueden ser despedidos. Del mismo modo, el artículo 8º numeral 27.2 del artículo 27 del D.U N° 014-2019, dispuso que se haga efectiva la partida económica del sector público para el año fiscal 2020 (Congreso de la República del Perú, 2021).

b. Principios relacionados con la Vulneración de los Derechos Laborales en el Distrito de Tumbes 2022

a) **Principio Protector:** Plá Rodríguez (1998) indica que en este principio se enmarca en la posición esencial del trabajador, el mismo que se direcciona en el legítimo derecho de trabajo y cuyo propósito es la igualdad. De este modo, se constituye como la forma de determinar un amparo para el servidor (Como se citó en Bacilio Aredo, 2018, p.61).

b) **Principio de continuidad:** En un contrato administrativo de servicios se afecta el principio de continuidad. Cuando hay un contrato CAS aprobado es porque existe necesidad de la institución usuaria de un servicio de carácter temporal, para ello se cuenta con la previsión presupuestaria y el mismo se lleva a cabo bajo una selección; por ende, la realización de las actividades se ampara en las cláusulas del contrato y al terminar su objeto, por haberse satisfecho el servicio en el término acordado o en el tiempo de la renovación, no habrá mayor afectación (Bacilio Aredo, 2018).

c) **Principio de Irrenunciabilidad de Derechos:** Consiste en tutelar al servidor para que no se dispongan de sus derechos laborales principales y fundamentales, esto debido a que el trabajador es la parte más vulnerable dentro de una relación laboral, por ende, cualquier acto contrario a este principio es merecedor de la máxima pena, es decir, la nulidad a todos los actos del trabajador que impliquen la renuncia de sus derechos laborales. En la propia Carta Magna se consagra esta disposición en el inciso 2 del artículo 23 C.P (Bacilio Aredo, 2018).

d) **Principio de Igualdad y no discriminación:** según la Organización Internacional del Trabajo: "discriminación" abarca: a) calificativo, no consideración o admisión enmarcada en determinadas distinciones" (Bayefsky, 1990).

c. **Otros principios relacionados con la Vulneración de los Derechos Laborales en el Distrito de Tumbes 2022.**

a) **Condiciones remunerativas:** Guardia et al. (2015) destaca que en nuestro país es una demanda urgente la igualdad de sueldos entre los servidores civiles apostados en las instituciones del sector público, los mismos que realizan un trabajo muy productivo y que a la fecha no pueden conseguir igualdad en derechos.

Es necesario señalar que los servidores civiles como CAS, reciben sueldos muy austeros y a raíz de ello se dio una diferente forma en lo que respecta a la escala salarial en muchos sectores. Es más, muchos servidores realizan funciones que permiten una amplia especialización y capacitación, debiendo ser resaltada evaluando el desempeño del usuario, por lo que se busca mejoras en condiciones laborales y profesionalización del servidor en beneficio del país. (Ledesma solsol & Cecilia, 2020)

b) **Condiciones Laborales de los Servidores CAS:** La docente Ermida Uriarte detalla que no es relevante la puntuación de sus condiciones legales (condiciones económicas, socio-laborales y condiciones del ambiente de trabajo, clima laboral, etc.) porque no suelen respetarse.

c) **La Discriminación por Condición Laboral:** La no discriminación está señalada expresamente en el Art.1.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y en el Art. 3° del Protocolo Adicional de este mismo cuerpo normativo en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

La no discriminación debe relacionarse con lo que manda la ley al señalar que toda persona debe ser tratada igual ante la ley, así como en la formación de la norma y su aplicación (Tribunal Constitucional, 2008).

d) **El artículo 2° de la Constitución Política:** a todo ciudadano peruano le asiste el derecho a desarrollarse. Ningún ciudadano debe

ser discriminado bajo ninguna razón (Congreso de la República, n.d.).

d. Derechos laborales que se vulneran en el Distrito de Tumbes – 2022

a) **La duración de los contratos CAS:** El artículo N° 05 del Decreto Supremo N°1057 indica que los contratos CAS son a plazo determinado y que su vigencia no debe ser superior al año fiscal correspondiente. El empleador estando en la necesidad lo puede prorrogar o renovar cuantas veces considere; sin embargo, cada prórroga o ampliación no puede exceder del año fiscal (Congreso de la República del Perú, 2008)

La ley N° 31131 en su artículo 4° señala la extinción de la temporalidad sincausa y prohíbe contratar bajo la modalidad CAS. Desde la fecha que entra a regir la norma en mención hasta que se desarrolle la incorporación a que se refiere el artículo 1°, los contratos administrativos de servicios son de carácter indefinido, esto es, solo serán cesados por causa justa debidamente acreditada. (Congreso de la República del Perú, 2021)

b) **La Compensación por Tiempo de Servicios:** Navent (2019) señala que tal beneficio se da como una garantía de ahorro para el desempleado y está disponible con la finalidad de protegerlo de la extinción de la relación laboral. Por ello, este beneficio laboral es primordial para todos los trabajadores.

Ello es así, ya que permitirá aliviar la economía familiar al dejar de laborar. No obstante, no todos los servidores de la administración pública son beneficiados de este, siendo el caso del trabajador CAS, mismo que firma contratos a plazo determinado por un año fiscal, lo cual significa la extinción de vínculo laboral, culminando el servidor desempleado y sin ninguna herramienta que permita conservar su continuidad (Como se citó en Arévalo Córdova, 2020).

c) **La Inestabilidad Laboral del Servidor CAS:** La Carta Magna de 1979; establecía la estabilidad laboral absoluta en la que daba la posibilidad al despido de los trabajadores siempre y cuando el

empleador fundamente dicho despido en una causa justa establecida en la ley, convirtiendo la estabilidad laboral en un derecho del trabajador a permanecer en su empleo a menos que exista una causa justificada para separarlo” (Valdiviezo Balcázar, 2011).

d) **El Acceso a la Carrera Pública:** El artículo 1° de la ley de Bases de la Carrera Administrativa del Sector Público-Decreto Legislativo N° 728, regula este acceso, mismo que debe regir para todos los servidores públicos de forma permanente en aras de lograr el ingreso de personas calificadas, garantizar su permanencia, garantizar su desarrollo y promover su realización. (Ley de Bases de La Carrera Administrativa y de Remuneraciones Del Sector Publico, 2013)

Los contratos laborales, en primera clasificación deberían estar vinculados a una duración específica y a la sujeción de la prestación del servicio; este tipo de contrato puede ser dentro de un plazo indeterminado o determinado, esto debería ser lo habitual; sin embargo, en nuestro país y específicamente dentro de nuestro derecho laboral se ha creado una singularidad de regímenes a través de diversas normas y leyes que los regulan como los del régimen privado, público o los especiales (Soria Rivas, 2018).

2.1.3. Definición de términos básicos

a. La Contratación Administrativa:

El Dr. Chamane Arriola (2020) llega a definir al CAS como una modalidad de vínculo laboral de la administración pública, siendo un contrato especial.

De acuerdo al portal de la SUNAT el CAS es una forma de contratación; que está dentro del sector público, que permite instaurar una relación del Estado con una persona natural, ya que esta persona natural es la que brinda su esfuerzo físico o intelectual (Urteaga Regal Carlos Alberto, 2021).

b. La vulneración de los derechos laborales:

Es un atropello que repercute en lo personal, social y en lo económico, desprendiéndose la falta de voluntad del Estado de asumir su responsabilidad constitucional de proteger el trabajo, respetar y hacer cumplir su rol protector de los derechos constitucionales y laborales que le corresponden a todo trabajador (Céspedes Camacho, 2019).

2.2. Antecedentes

2.2.1. Antecedentes Internacionales

Romina Urzúa Arce (2016), en su tesis "Tutela de derechos fundamentales desde el método de casos", tuvo como objetivo buscar la validez o no de una vulneración de los derechos fundamentales del trabajador por parte del empleador, con el objeto de verificar la aplicación o no de la proporcionalidad por parte de los tribunales laborales a la hora de decidir en materia de vulneración de derechos fundamentales en materia laboral, aplicó una metodología de casos cualitativa.

Este resultado estuvo dado por el diseño apropiado, introduciendo una serie de tácticas a lo largo del caso en que se desarrolla, en la conclusión de la investigación se analizó el procedimiento de tutela de derechos fundamentales en sede laboral desde dos visiones: análisis de la ley contenida en el artículo 485 del código del ramo y la siguiente en cuanto a la metodología de estudio.

Chasillacta Zurita (2015), en su tesis "La ley para la defensa de los derechos laborales y su incidencia en la aplicación de la solidaridad patronal", su objetivo principal fue determinar las consecuencias presentadas en instituciones públicas privadas, ello en cumplimiento de las normas en protección de lo legítimo en el trabajo y las limitantes del desarrollo en las relaciones laborales, la

metodología aplicada fue inductiva, deductiva.

Se obtuvo como resultado que la responsabilidad solidaria surge efecto para los empleadores directos y también sobre otros obligados, concluyó en que la responsabilidad solidaria nace como una obligación civil y que se da en el cumplimiento íntegro de una obligación como empleadores para con sus trabajadores.

Contreras Labrador (2018), en su tesis "la flexiseguridad como mecanismo alternativo para la estabilidad laboral en Venezuela" tuvo como objetivo determinar la flexiseguridad como mecanismo alternativo para la estabilidad laboral precisamente para evaluar a esta como política social eficiente en el ámbito del trabajo, empleó un enfoque metodológico de tipo descriptivo.

Concluyó que la estabilidad laboral en Venezuela es un derecho amparado constitucionalmente y por los demás dispositivos legales que derivan de la norma suprema.

Maldonado Ordoñez (2020), en sus tesis "La vulneración del Derecho al Trabajo por parte de la Normativa Laboral Vigente y el Daño que causa al Trabajador" tuvo como objetivo identificar la problemática que resulta del incumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores, ello con el fin de tener en cuenta las posibles repercusiones que se den por el incumplimiento; para el estudio aplicó una metodología de la investigación cualitativa.

Obtuvo como resultado la existencia del incumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores y los posibles daños que este ocasiona, por lo que concluyó que los derechos fundamentales de las personas son la base que impulsa el progreso y que a la vez en la relación laboral existe vulnerabilidad por parte de la clase obrera.

2.2.2. Antecedentes Nacionales

Arévalo Córdova (2020), en su tesis "Restricción de beneficios

sociales en el Decreto Legislativo N°1057- CAS a servidores públicos de la Corte Superior de Justicia, Piura - 2020", tuvo como objetivo realizar un estudio de los casos que se presentan en los trabajadores que suscriben contrato bajo el régimen RECAS con benéficos restringidos bajo el Decreto Legislativo 1057 y determinar la utilidad a percibir del trabajador del Estado, se empleó un estudio con enfoque cualitativo, el tipo de investigación fue aplicada-descriptiva, con diseño no experimental.

Se obtuvo como respuesta que la mayoría de los encuestados de esta rama señalaron que el régimen CAS priva de derechos laborales constitucionales a todo trabajador, por lo que concluyó que este régimen CAS es una modalidad legislativa que tiene el Estado para limitar derechos socio laborales.

Bacilio Aredo (2018), en su tesis "Los principios del derecho del trabajo y su afectación por la aplicación del CAS", su objetivo principal fue dar solución a la vulneración de los principios del derecho de trabajo por la aplicación del contrato administrativo de servicios, empleó para ello una investigación con enfoque mixto, de tipo no experimental, con diseño descriptivo.

Obtuvo como resultado establecer que lo que se vulnera en el contrato administrativo de servicios son los principales principios del derecho al trabajo y concluyó que se priva jurídicamente dichos principios y también derechos laborales que surgen efecto de la firma del contrato CAS.

Bertolotto Perales (2021), en su tesis "El régimen de la contratación administrativa de servicios y la vulneración del derecho de estabilidad laboral en los trabajadores de entidades ediles, distrito de Ayacucho-2020" tuvo como objetivo probar que en esta norma existe atropello de derechos de estos trabajadores RECAS.

Se empleó una investigación con enfoque metodológico cualitativo, de tipo descriptivo, y una teoría sustentada en un

proceso dado con la intervención de seis profesionales y un especialista en la materia, dándose el procedimiento de la recolección de información, entre ellos, se diseñó y aplicó los instrumentos apropiados al recojo de la información. Obtuvo como resultado que es necesario establecer el derecho a la estabilidad laboral de un servidor RECAS.

Concluyó que es justa la implementación de la eliminación de este régimen, medida que reducirá la vulneración a los derechos laborales en el país.

Céspedes Camacho (2019), en su tesis "La Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios — CAS en la Corte Superior de Lima Norte - 2017" tuvo como objetivo definir el nivel de transgresión de la legislación laboral en la institución indicada, se empleó una metodología de investigación con enfoque aplicada y diseño descriptivo. Obtuvo como resultado que existe una gran limitación en todo aquello que le corresponde a un servidor.

Concluyó, que la violación de la ley CAS en la institución bajo estudio es alto y que su permanencia es nula, de igual manera el porcentaje de incorporación a la carrera administrativa no se da y el derecho al reconocimiento de los demás beneficios como a todo trabajador del régimen 276 o 728 es inexistente.

Collantes Berrío (2016), en su tesis "El Contrato Administrativo de Servicios y su relación con la Vulneración de los Derechos Laborales del Programa Presupuestal logros de Aprendizaje - Tacna 2015", tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el trabajador bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del Proyecto Educativo Tacna.

El estudio se presentó en el espacio de la ley laboral dentro de la

administración pública y se relacionó con la revisión de la naturaleza normativa de esta modalidad, se empleó una investigación con enfoque mixto, con diseño no experimental.

Se concluyó, que los derechos laborales de los participantes del Proyecto Educativo son limitados por el régimen por el que fueron contratados, más aún cuando sus labores eran permanentes.

Gonzales Effio (2020), en su tesis "La vulneración de los derechos laborales en la Contratación Administrativa de Servicios — CAS en EsSalud Sede Central - Lima 2020" su objetivo fue verificar el atropello de los beneficios laborales en la modalidad de Contratación Administrativa de servicios (CAS) de los servidores del sector indicado en comparación con otros regímenes laborales del Estado.

Para ello se empleó una investigación con enfoque cualitativo y se sirvió del método hermenéutico, se obtuvo como resultado que lo más adecuado para estos servidores era cubrir las necesidades que demandaban. Concluyó que el atropello que se ha cometido ha intentado ser subsanado con la denominada meritocracia a cargo de la Autoridad del Servicio Civil.

Guzmán Portilla (2020), en su tesis "Régimen CAS y La Inestabilidad laboral del servidor público de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019", su objetivo fue exponer la modalidad Cas y la inseguridad laboral para el trabajador de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II - 2 de Tarapoto sujeto a este régimen.

Empleó una investigación con enfoque básico no experimental, y se obtuvo como resultado que la capacidad de aplicarse esta modalidad de contrato es "Regular", siendo el nivel más alto 56.9% (37); siguiendo con uno mayor de 43.1% (28). No observándose ninguna presencia de aplicación "Bajo"; por otra parte, el nivel incertidumbre laboral es alto en un 84.6%. La investigación termina indicando que se presenta una escala reducida por debajo de la

variable de los servidores en esta área de servicio.

Iberico Zumaeta (2020), en su tesis “desnaturalización de contratos laborales del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2018-2019”, tuvo como fin investigar la condición de los servidores de serenazgo de esta entidad, los mismos que fueron contratados bajo el régimen laboral CAS, para ello se empleó una investigación con enfoque cuantitativo.

Obtuvo como resultado que los contratos de los servidores de la municipalidad se han desnaturalizado por imperio de la ley, identificando que el 80% de los trabajadores CAS pacto con la entidad esta modalidad de trabajo, en tanto el 20% de ellos estuvieron como locadores de servicios. Concluyó que desde la contratación misma se evidenció la desnaturalización de la relación laboral.

Ledesma Solsol y Cecilia (2020), en su tesis “Vulneración de los derechos laborales a los médicos de Contrato Administrativo de Servicios-CAS del Hospital II-2. Tarapoto, 2020”, tuvo como objetivo determinar la falta de aplicación de los derechos laborales del personal bajo este régimen en esta institución.

Se empleó una investigación con enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con diseño no experimental. Se determinó el incumplimiento de sus derechos trabajando bajo la modalidad CAS. Concluyó que este régimen transgrede los derechos constitucionales de los trabajadores.

López Ayala (2018), en su tesis “Análisis de la constitucionalidad del contrato administrativo de servicios, emitido por el Tribunal Constitucional según la sentencia Expediente N° 00002-2010-PI/TC”, tuvo como objetivo el estudio de la inconstitucionalidad de los servidores que laboran bajo este régimen.

Se empleó una investigación con enfoque cualitativo, de tipo básica,

con diseño descriptivo y con enfoque cualitativo, se arribó a la conclusión que bajo este régimen se atropellan los derechos del trabajador como el derecho a la equidad, la de proteger el tiempo de servicio, así como a la continuidad y progresividad laboral.

Malpartida Gutiérrez (2021), en su tesis "Análisis de la aplicación del precedente Huatuco en la reposición de los trabajadores del régimen CAS", tuvo como objetivo analizar el precedente vinculante del caso Huatuco (Exp.05057-2013-PA/TC) para la reposición de un servidor del régimen CAS, para ello empleó una investigación con una óptica de cantidad, de modelo principal, con diseño de teoría basada en lo fundamental.

Concluyó que el precedente vinculante Huatuco no es adjudicable a los trabajadores del Régimen CAS toda vez que el antecedente normativo no influye en la ley para la continuidad en el trabajo del grupo de servidores, no encontrándose razón para que se dé la desigualdad que viola lo que la constitución indica respecto al derecho a la estabilidad laboral de todo trabajador.

Mendoza Ancco (2019), en su tesis "Los contratos administrativos de servicios CAS como efecto de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la administración pública", tuvo como objetivo analizar si la desnaturalización presentada en un servidor CAS es la consecuencia de la transgresión de lo que la ley le da a todo servidor público del Perú.

Se empleó una investigación con una metodología cualitativa, y obtuvo como resultado la violación de derechos de naturaleza laboral a servidores de diferentes regímenes de la entidad.

Concluyó indicando que en el Perú el recurso humano y la normativa en materia laboral presenta la forma más indiferente de las normas actuales en lo administrativo y no está a la par con la legislación actual en materia laboral en lo que se refiere a lo equitativo, deben primar los principios en toda relación laboral.

Oblea Vega (2021), en su tesis "Vulneración al Principio de Igualdad ante la Ley en trabajadores del régimen 728 y CAS del Poder Judicial de Tumbes", tuvo como objetivo analizar si el monto abonado como pensión no obtenida por los servidores bajo la modalidad CAS del Poder Judicial constituye desigualdad ante la ley en comparación con los trabajadores bajo el régimen 728, para ello se empleó una investigación con enfoque cualitativo.

Obtuvo como resultado que el monto no percibido como pensión por estos servidores constituye un claro maltrato puesto que sí se les otorga a otros servidores de otros Regímenes, concluyó que a estos servidores se les trata con indiferencia en contraste con los demás de otro régimen laboral, aun siendo de igual categoría y responsabilidad.

Rodríguez Escobar (2019) en su tesis "Discriminación Laboral y Afectación de Derechos Laborales entre personal contratado por la locación de servicios y régimen de contrato administrativo de servicios en la gerencia regional de transportes y comunicaciones de La Libertad 2018", tuvo como objetivo determinar la realidad de trato en condiciones de derechos laborales entre un RECAS y un personal de locación de servicios en dicha institución, para ello se empleó una investigación con enfoque cualitativo.

Se obtuvo como resultado que existe una discriminación laboral entre los servidores de diferentes Regímenes, por lo que se concluyó que hay una marcada diferencia entre los servidores de diferentes Regímenes laborales, es decir, unos con mayores derechos y beneficios laborales que otros.

Saucedo Villar (2017), en su tesis "La Contratación Administrativa de Servicios y los Derechos Laborales en Perú", tuvo como objetivo exponer como el RECAS atropella beneficios laborales de los trabajadores que prestan servicios bajo este régimen.

Se empleó una investigación con enfoque cualitativo con un alcance descriptivo, sirviéndose de la revisión de documentos. Se obtuvo como resultado, que esta modalidad de contrato priva de derechos a los trabajadores.

Concluyó que el uso indiscriminado de esta modalidad propicia la inestabilidad en los servidores y que el Estado no está cumpliendo su rol salvaguardar los derechos de los trabajadores.

Soria Rivas (2018), en su tesis "El Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y los Derechos Laborales en el Perú, 2018", tuvo como objetivo demostrar que el régimen CAS, promulgado el 28 de junio de 2008; bajo Decreto Legislativo N° 1057, ha violado desde sus inicios los derechos fundamentales como el derecho al trabajo digno y en consecuencia los derechos fundamentales, para ello se empleó una investigación con enfoque cualitativo.

Se obtuvo como resultado que la instancia Internacional del Trabajo la OIT bajo el Convenio N° 111, presentó una posición de velar por los derechos del trabajador, la cual busca disminuir el deterioro del derecho al trabajo y que en esa dirección se pueda restar los obstáculos que se presenten en este propósito.

Concluyó que este régimen de contratación permitió una posibilidad de dar puestos de trabajo a un gran número de trabajadores del Estado que a la fecha estaban bajo la modalidad de Servicios No Personales, pero la realidad es que su nacimiento no fue estudiado.

Torres Suarez (2018), en su tesis "Contrato de Sereno bajo régimen CAS y su Situación Laboral en la Municipalidad de Los Olivos, 2018", tuvo como objetivo verificar las condiciones laborales de los servidores de la municipalidad bajo estudio.

Empleó una investigación metodológica con enfoque cuantitativo, obtuvo como resultado una vinculación importante con Rho Spearman de 0.606, y concluyó que el contrato del servidor CAS

está en el mismo rango con su condición en relación con el empleador.

Vargas Reyes (2018), en su tesis “Régimen CAS en la Vulneración al Principio de Igualdad de Trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2017”, tuvo como objetivo determinar si el Régimen CAS atropella o transgrede el principio de igualdad de los servidores de la Municipalidad de San Martín de Porres.

Para ello se empleó una investigación con enfoque cualitativo e instrumentos como la guía de entrevista, el cuestionario y el análisis de documentos jurídicos.

Obtuvo como resultado que el régimen CAS vulnera al principio de igualdad de los trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, se atentó contra la igualdad de oportunidades de los trabajadores CAS, no proporcionándoles la estabilidad laboral y limitando la posibilidad de hacer línea de carrera en la administración pública ya que la misma norma imposibilita el ascenso laboral sustentado en la temporalidad de este régimen, misma que con el transcurrir del tiempo se habría desnaturalizado a una relación laboral de carácter permanente.

III. METODOLÓGIA

3.1. Tipo de Estudio y Diseño de Contrastación de Hipótesis

3.1.1. Tipo de Estudio

Enfoque:

Esta se apoyó en un “enfoque cuantitativo” dado que se realizó el recojo de información para acto seguido absolver las interrogantes elaboradas y así contrastar nuestra hipótesis con base a la expresión numérica y el análisis de datos (Hernández y Mendoza, 2018).

Tipo:

Fue “descriptivo–explicativo”. Descriptiva porque se enumeró rasgos y formas importantes de las variables; y fue explicativo porque se presentó más allá de la sola descripción de fenómenos. En otros términos, el proyecto fue preciso en detallar por qué se presentó un fenómeno, cuáles fueron los acontecimientos y por qué estuvieron vinculados a las dos variables (Hernández y Mendoza, 2018).

Diseño:

Se trabajó la investigación con un diseño no experimental, ya que en esta no se dio manipulación deliberada de ninguna variable. Siguiendo a Hernández y Mendoza (2018); este anteproyecto de investigación se representó por observar in situ los fenómenos y variables, realizando su análisis posterior.

3.1.2. Variables e Hipótesis de la Investigación

Variables

Variable N°1:

Percepción de la comunidad jurídica sobre el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en el distrito de Tumbes-2022

Variable N° 2:

Percepción de la comunidad jurídica sobre la vulneración de los derechos laborales en el distrito de Tumbes-2022

Formulación de hipótesis

Hipótesis General

La percepción de la comunidad jurídica sobre el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y la vulneración de los derechos laborales en el distrito de Tumbes-2022, es significativa.

Hipótesis específica

H. E. 1: La percepción de la comunidad jurídica sobre el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en el distrito de Tumbes-2022 es significativa

H. E. 2: La percepción de la comunidad jurídica sobre la vulneración de los derechos laborales en el distrito de Tumbes-2022 es significativa

H. E. 3: La relación de la percepción de la comunidad jurídica sobre el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y la vulneración de los derechos laborales en el distrito de Tumbes-2022 es fuerte.

3.1.3. Diseño de Contrastación de Hipótesis

Se empleó para ello Rho de Spearman, debido que se trataba de una correlación de variables a un nivel de medición ordinal. Rho de Spearman es empleada por aquellos investigadores que relacionan estadísticamente escalas de tipo Likert porque las consideran ordinales (Hernández y Mendoza, 2018).

Hipótesis Nula

H_0 : V_1 Percepción de la comunidad jurídica sobre el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en el distrito de Tumbes-2022 (D1, D2, D3) y V_2 Percepción de la comunidad jurídica sobre la vulneración de los derechos laborales en el Distrito de Tumbes-2022 (D1, D2, D3), las variables y sus dimensiones no están relacionadas estadísticamente de modo significativo" (p -valor >0.05)

Hipótesis Alternativa

H_a : V_1 Percepción de la comunidad jurídica sobre el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en el distrito de Tumbes-2022 (D1, D2, D3) y V_2 Percepción de la comunidad jurídica sobre la vulneración de los derechos laborales en el Distrito de Tumbes-2022 (D1, D2, D3), las variables y sus dimensiones están relacionadas estadísticamente de modo significativo" (p -valor ≤ 0.05).

Para la contratación de las hipótesis estadísticas se utilizará un nivel de confianza de $\alpha=0.05$. En ese sentido el criterio para la toma de decisiones será que "para todo valor de significancia (p) igual o menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H_0)".

Cuota de Confianza: para el desarrollo del presente trabajo de investigación se usó un nivel del **95%**

Nivel de error α : el porcentaje que se empleo fue de **0.05 o 5%**

Criterio para la toma de decisiones: “para todo p-valor: >0.05 , se acepta H_0 , mientras que para todo valor p-valor ≤ 0.05 se rechaza H_0 ”.

3.2. Población, muestra y muestreo.

3.2.1. Población

La población constituye el universo del fenómeno que fue objeto de análisis (Cortés e Iglesias, 2004).

La población fue formada por la comunidad jurídica de Tumbes perteneciente al Ilustre Colegio de Abogados de Tumbes — ICAT, los cuales ascendieron a un total de 967 abogados.

Tabla 1: Población y muestra del estudio.

Abogados Litigantes de Tumbes	Nº de Población	Nº Muestra
Participantes	967	50

3.2.2. Muestra

Es cualquier subconjunto de la población que fue sometida a la técnica de (Cortés e Iglesias, 2004).

En cuanto al tipo de muestreo se precisó que la investigación parte de una muestra no probabilística intencionada; para lo cual se consignó como cuota mínima 50 abogados litigantes en Tumbes, aplicando como criterio de inclusión que se desempeñen en el área de derecho laboral administrativo.

3.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.3.1. Método de investigación

Se aplicó el tratamiento “Hipotético-Deductivo” partiendo

desde una postura general hasta llegar a una postura específica, logrando un concepto por una referencia universal. Según refiere Behar (2008) es “utilizar la veracidad o falsedad de un enunciado básico para determinar la veracidad de una hipótesis que se puso a prueba”.

3.3.2. Técnicas

Se empleó la encuesta, misma que según Espinoza y Toscano (2015) “es una técnica para adquirir información de interés sociológico, utilizando un cuestionario previamente elaborado, por el cual se conoció la opinión o valoración del sujeto”.

3.3.3. Instrumento de recolección de datos

Para el presente se utilizó el cuestionario, mismo que conforme Espinoza y Toscano (2015) “exige objetivos definidos, preguntas bien formuladas, extensión racional, aplicación adecuada y procesamiento correcto de los datos obtenidos”.

Representación de los instrumentos:

Cuestionario. – Se utilizó en la obtención de los datos suficientes para deducir las variables, considerando que las mismas está constituida por un total de 14 ítems.

Confiabilidad de los instrumentos:

La confiabilidad del instrumento fue calculada mediante el Alpha de Cronbach, la misma que se obtuvo de la utilización de un examen piloto a 25 abogados de Tumbes, cuyo efecto es el coeficiente de confiabilidad de ,771; lo que indica que el instrumento es confiable.

Tabla 2: Estadísticas de fiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad	
<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N° de elementos</u>
0,804	22

3.4. Plan de procesamiento y análisis de datos

3.4.1. Procesamiento de datos

Se realizó de acuerdo al siguiente orden:

1.- La información que se recolectó se trabajó en una hoja de cálculo del programa informático “Excel” para el sistema operativo “Windows 10”.

2.- Se procedió a efectuar el cómputo de la información estadística descriptiva en frecuencia, porcentaje, mediana y rango; en tanto para la información estadística inferencial se aplicó el coeficiente de correlación de Rho Spearman con el software informático “IBM SPSS Statistics v.25.0”.

3.- Lo encontrado en los resultados obtenidos fueron trabajados en tablas para su correspondiente análisis.

3.4.2 Análisis Inferencia

Se realizó el cómputo de los resultados, para lo cual se emplearon gráficos y figuras a efectos de comprobar la hipótesis específica 1 y 2 y se interpretaron utilizando la estadística descriptiva.

Se realizó la indagación de la información obtenida empleando gráficos y estos fueron interpretados utilizando la estadística inferencial para poder lograr la hipótesis específica 3.

Asimismo, se utilizó Rho de Spearman, coeficiente trabajando para enlazar estadísticamente escalas tipo Likert (Hernández y Mendoza, 2018).

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Para la presente investigación se ha encuestado a 50 abogados litigantes del Colegio de Abogados de Tumbes, de los cuales se requirieron sus datos generales, considerando su tiempo de experiencia o ejercicio profesional, grado académico obtenido y su edad, conforme se puede observar en la tabla 3.

Tabla 3: Datos Generales de los Encuestados

Tiempo de experiencia o ejercicio profesional	%	Grado académico	%	Edad	%
Menor a 2 años	16,0	Bachiller	24,0	20 a 35	44,0
De 2 a 6 años	12,0	Maestro	58,0	36 a 59	54,0
Mayor de 6 menor de 10 años	40,0	Doctor	18,0	60 a más	2,0
Mayor a 10 años	32,0				

En la tabla 3, se observa que de los abogados encuestados el 40% manifiesta que tiene en el ejercicio de la profesión un tiempo mayor a seis años, pero menor de diez, seguido por el grupo de aquellos que llevan en el ejercicio de la profesión un periodo mayor a 10 años (32%), dentro de los grupos con menos porcentaje tenemos aquellos que llevan menos de dos años en el ejercicio de la profesión (16%) y por último aquellos que llevan entre dos a seis años (12%).

Respecto al grado académico predomina el grado de maestro con un 58%, seguido por aquellos que ostentan el grado académico de bachiller (24%), de igual manera el 18% de los encuestados manifiesta tener el grado académico de doctor. Respecto a la edad de nuestros encuestados podemos visualizar en la tabla 3 que el 54% de los encuestados están entre los 36 a 59 años, el 44% de los encuestados se encuentran entre las edades de 20 a 35 años y el 2% tienen entre 60 a más años de edad.

4.1.1. La Percepción de la Comunidad Jurídica sobre el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en el distrito de Tumbes -2022

a. Dimensión: Constitucional

En la presente tabla 4 se detallan los resultados correspondientes a la dimensión constitucional del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, misma que está conformada por tres ítems.

Tabla 4: Resultados de la dimensión 1 de la primera variable.

Item	TED		ED		NDANEDA		DA		TDA		Mediana	Rango
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%		
1	1	2	2	4	8	16	17	34	22	44	1	4
2	1	2	5	10	6	12	19	38	19	38	1	4
3	1	2	11	22	9	18	14	28	15	30	1	4
Total											1	4

Respecto a la tabla 4 ítem 1 que se refiere al enunciado “El Régimen de Contratación Administrativa de Servicios afecta los Derechos Laborales” se advierte que de la sumatoria de las percepciones negativas totalmente en desacuerdo (2%) y en desacuerdo (4%) arroja un total de 6% siendo un porcentaje menor a las percepciones positivas de acuerdo (34%) y totalmente de acuerdo (44%).

Además, se tiene que el 16% se encuentra en una situación de indecisión. A su vez se observa que el 50% de los encuestados en sus respuestas han optado por el valor igual o mayor a 1 (De acuerdo) y que existe una variabilidad muy alta en cuanto a las respuestas (Rango=4).

Respecto a la tabla 4 ítem 2, que se refiere al enunciado “El Régimen de Contratación Administrativa de Servicios afecta la Estabilidad Laboral”, se advierte que de la sumatoria de las percepciones

negativas totalmente en desacuerdo (2%) y en desacuerdo (10%) arroja un total de 12%, siendo un porcentaje menor a las percepciones positivas de acuerdo (38%) y totalmente de acuerdo (38%), además se tiene que el 12% se encuentra en una situación de indecisión.

También se observa que el 50% de los encuestados en sus respuestas han optado por el valor igual o mayor a 1 (De acuerdo) y que existe una variabilidad muy alta en cuanto a las respuestas (Rango=4).

Respecto a la tabla 4 ítem 3 que se refiere al enunciado “El Régimen de Contratación Administrativa de Servicios resulta inconstitucional”, se advierte que de la sumatoria de las percepciones negativas totalmente en desacuerdo (2%) y en desacuerdo (22%) se obtuvo un total de 24%, siendo un porcentaje menor a las percepciones positivas de acuerdo (28%) y totalmente de acuerdo (30%), además se tiene que el 18% se encuentra en una situación de indecisión. A su vez se observa que el 50% de los encuestados en sus respuestas han optado por el valor igual o mayor a 1 (De acuerdo) y que existe una variabilidad muy alta en cuanto a las respuestas (Rango=4).

Concluyendo el estudio de la tabla 4, se aprecia que la dimensión constitucional establece una mediana que arroja que el 50% de las respuestas tuvo valoraciones menores o iguales a 1 (de acuerdo), señalando una muy alta variabilidad en las respuestas (Rango=4).

b. Dimensión: Normativa

En la presente tabla 5 se analizaron los resultados correspondientes a la dimensión Normativa del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, la misma que está conformada por dos ítems.

Tabla 5: Resultados de la Dimensión 2 de la primera variable.

Item	TED		ED		NDANEDA		DA		TDA		Mediana	Rango
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%		
4	5	10	24	48	10	20	6	12	5	10	-1	4
5	1	2	2	4	5	10	19	38	23	46	1	4
Total											0	4

Respecto a la tabla 5 ítem 4 que se refiere al enunciado “La regulación actual sobre el régimen administrativo de servicios resulta adecuado para con los derechos laborales de los trabajadores”, se advierte que de la suma de las percepciones negativas totalmente en desacuerdo (10%) y en desacuerdo (48%) se obtuvo un total de 58%, siendo un porcentaje mayor a las percepciones positivas de acuerdo (12%) y totalmente de acuerdo (10%), además se tiene que el 20% se encuentra en una situación de indecisión.

A su vez se observa que el 50% de los encuestados en sus respuestas han optado por el valor igual o mayor a 1 (De acuerdo) y que existe una variabilidad muy alta en cuanto a las respuestas (Rango=4).

Respecto a la tabla 5 ítem 5 que se refiere al enunciado “Existe la necesidad de modificar o derogar la regulación actual del contrato administrativo de servicios que garantice los principios laborales”, se advierte que de la sumatoria de las percepciones negativas totalmente en desacuerdo (2%) y en desacuerdo (4%) se obtuvo un total de 6% siendo un porcentaje muy inferior a las percepciones positivas de acuerdo (38%) y totalmente de acuerdo (46%), además se tiene que el 10% se encuentra en una situación de indecisión.

A su vez se observa que más del 50% de los encuestados en sus respuestas han optado por el valor igual o mayor a 1 (De acuerdo) y que existe una variabilidad muy alta en cuanto a las respuestas

(Rango=4).

Concluyendo el estudio de la tabla 5, se aprecia que la dimensión Normativa establece una mediana que presenta que el 50% de las respuestas tuvo valoraciones menores o iguales a 0 (ni de acuerdo ni en desacuerdo), señalando una muy alta variabilidad en las respuestas (Rango=4).

c. Dimensión Social

En la presente tabla 6 se analizaron los datos obtenidos de la dimensión social del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, la misma que está conformada por tres ítems.

Tabla 6: Resultados de la dimensión 3 de la primera variable.

Item	TED		ED		NDANEDA		DA		TDA		Mediana	Rango
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%		
6	0	0	9	18	7	14	20	40	14	28	1	3
7	0	0	6	12	6	12	22	44	16	32	1	3
8	0	0	2	4	5	10	22	44	21	42	1	3
Total											1	3

Respecto a la tabla 6 ítem 6 que se refiere al enunciado “Existe discriminación del trabajador CAS por parte del empleador”, se evidencia que de la sumatoria de las percepciones negativas totalmente en desacuerdo (0%) y en desacuerdo (18%) se obtuvo un total de 18%, siendo un porcentaje menor a las percepciones positivas de acuerdo (40%) y totalmente de acuerdo (28%), además se aprecia que el 14% se encuentra en una situación de indecisión.

A su vez se logra divisar que el 60% de los encuestados en sus

respuestas han optado por el valor igual o mayor a 1 (De acuerdo) y que existe una variabilidad alta en cuanto a las respuestas (Rango=3). Respecto a la tabla 6 ítem 7 con relación al enunciado “Existe discriminación del trabajador CAS por parte de otros trabajadores de diferentes regímenes”, se observa que de la sumatoria de las percepciones negativas solo se cuenta con 12% que está en desacuerdo, ese 12% es un porcentaje menor a las percepciones positivas de acuerdo (44%) y totalmente de acuerdo (32%), además se concluye que el 12% se encuentra en una situación de indecisión.

También se aprecia que el 60% de los encuestados en sus respuestas han optado por el valor igual o mayor a 1 (De acuerdo) y que existe una variabilidad alta en cuanto a las respuestas (Rango=3).

Respecto a la tabla 6 ítem 8 que se refiere al enunciado “El Régimen de Contratación Administrativa de Servicios limita los beneficios sociales de los trabajadores”, se evidencia que dentro de la percepción negativa se cuenta solo 4% en desacuerdo, siendo un porcentaje menor a las percepciones positivas de acuerdo (44%) y totalmente de acuerdo (42%), además se tiene que el 10% se encuentra en una posición de indecisión.

También se observa que el 50% de los encuestados en sus respuestas han optado por el valor igual o mayor a 1 (De acuerdo) y que existe una variabilidad alta en cuanto a las respuestas (Rango=3).

Concluyendo el estudio de la tabla 6, se aprecia que la dimensión Social establece una mediana que arroja que el 50% de las respuestas tuvo valoraciones menores o iguales a 1 (de acuerdo), señalando una alta variabilidad en las respuestas (Rango=3).

4.1.2. La percepción de la comunidad jurídica sobre la vulneración de los derechos laborales en el Distrito de Tumbes-2022

a. Dimensión constitucional

En la presente tabla 7 se analizaron los resultados correspondientes a la dimensión constitucional de la segunda variable: vulneración de los derechos laborales, la misma que está conformada por tres ítems.

Tabla 7: Resultados de la Dimensión 1 de la segunda variable.

Ítem	TED		ED		NDANEDA		DA		TDA		Mediana	Rango
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%		
9	10	20	22	44	6	12	5	10	7	14	-1	4
10	0	0	1	2	3	6	19	38	27	54	2	3
11	0	0	0	0	3	6	20	40	27	54	2	2
Total											2	4

Respecto a la tabla 7 ítem 9 que se refiere al enunciado “El Estado cumple su rol de garante de los derechos laborales en el caso de los trabajadores del Régimende Contratación Administrativa de Servicios”, se advierte que de la sumatoria de las percepciones negativas totalmente en desacuerdo (20%) y en desacuerdo (44%) se obtuvo un total de 64% siendo un porcentaje mucho mayor a las percepciones positivas de acuerdo (10%) y totalmente de acuerdo (14%), además se tiene que el 12% se encuentra en duda y no se manifiesta.

A su vez se observa que el 50% de los encuestados en sus respuestas han optado por el valor igual o mayor a -1 (En desacuerdo) y que existe una variabilidad muy alta en cuanto a las respuestas (Rango=4).

En relación a la tabla 7 ítem 10 que se refiere al enunciado “Toda norma que afecte los derechos laborales debe resultar inconstitucional”, se observa que de las percepciones negativas solo

cuenta con un 2% que están en desacuerdo siendo un porcentaje mínimo frente a los resultados obtenidos de las percepciones positivas ya que el 38% dispone estar de acuerdo y el 54% que demuestra estar totalmente de acuerdo, arrojando un total de 92%, siendo un porcentaje muy superior a la percepción negativa, además se tiene que un 6% se encuentra en una situación de indecisión.

También se observa que el 80% de los encuestados en sus respuestas han optado por el valor igual o mayor a 2 (Totalmente de acuerdo) y que existe una variabilidad alta en cuanto a las respuestas (Rango=3). Respecto a la tabla 7 ítem 11 que se refiere al enunciado “Toda acción que afecte los derechos laborales debe corregirse y sancionarse”, se advierte que los encuestados en este ítem solo han considerado la percepción positiva, es decir, 40% está de acuerdo y 54% considera estar totalmente de acuerdo logrando un total de 94%, siendo un porcentaje que predomina totalmente, además se tiene que el 6% se encuentra en una situación de indecisión.

A su vez se observa que el 50% de los encuestados en sus respuestas han optado por el valor igual o mayor a 2 (Totalmente de acuerdo) y que existe una variabilidad media en cuanto a las respuestas (Rango=2).

Concluyendo el estudio de la tabla 7, se aprecia que la dimensión Constitucional establece una mediana que arroja que el 50% de las respuestas tuvo valoraciones menores o iguales a 2 (Totalmente de acuerdo), señalando una variabilidad muy alta en las respuestas (Rango=4).

b. Dimensión Normativa

En la presente tabla 8 se analizaron los resultados correspondientes a la dimensión Normativa sobre la vulneración de los derechos laborales, la misma que está conformada por dos ítems.

Tabla 8: Resultados de la Dimensión 2 de la segunda variable

ÍTEM	TED		ED		NDANEDA		DA		TDA		Mediana	Rango
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%		
12	1	2	2	4	16	32	31	62	31	62	2	4
13	0	0	0	0	4	8	17	34	29	58	2	2
Total											2	3

Respecto a la tabla 8 ítem 12 que se refiere al enunciado “Las normas laborales deben de respetar los derechos fundamentales”, se advierte que de la suma de las percepciones negativas totalmente en desacuerdo (2%) y en desacuerdo (4%) se obtuvo un total de 6%, siendo un porcentaje muy bajo en contraste con a las percepciones positivas de acuerdo (62%) y totalmente de acuerdo (62%), además se tiene que el 32% se encuentra en una situación de indecisión.

A su vez se observa que el 70% de los encuestados en sus respuestas han optado por el valor igual o mayor a 2 (Totalmente de acuerdo) y que existe una variabilidad muy alta en cuanto a las respuestas (Rango=4).

Respecto a la tabla 8 ítem 13 que se refiere al enunciado “Es necesario modificarlos Regímenes laborales vigentes que afecten los derechos laborales”, se determina que entre la sumatoria de las percepciones negativas Totalmente en desacuerdo y En desacuerdo su porcentaje es 0%, siendo una respuesta totalmente negativa frente a las percepciones positivas de acuerdo (34%) y totalmente de acuerdo (58%), además se tiene que el 8% se encuentra en una situación de indecisión.

A su vez se observa que más del 50% de los encuestados en sus respuestas han optado por el valor igual o mayor a 2 (Totalmente de acuerdo) y que existe una variabilidad media en cuanto a las

respuestas (Rango=2).

Concluyendo el estudio de la tabla 8, se aprecia que la dimensión Normativa establece una mediana que presenta que el 50% de las respuestas tuvo valoraciones menores o iguales a 2 (Totalmente de acuerdo), señalando una variabilidad alta en las respuestas (Rango=3)

c. Dimensión Normativa

En la presente tabla 9 se analizaron los resultados correspondientes a la dimensión social de la segunda variable: vulneración de los derechos laborales, la misma que está conformada por un ítem.

Tabla 9: Resultados de la dimensión 3 de la segunda variable

ÍTEM	TED		ED		NDANEDA		DA		TDA		Mediana	Rango
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
14	5	10,0	10	20,0	7	14,0	13	26,0	15	30,0	1	4

Respecto a la tabla 9 ítem 14 que se refiere al enunciado “El Estado contribuye con una cultura de afectación de los derechos laborales en el Perú”, se advierte que de la sumatoria de las percepciones negativas totalmente en desacuerdo (10%) y los que están en desacuerdo (20%) se logró a obtener un total de 30%, siendo un porcentaje menor a las percepciones positivas de acuerdo (26%) y totalmente de acuerdo (30%), mientras que el 14% demuestran estar indecisos.

A si también se observa que el 50% de los encuestados en sus respuestas han optado por el valor igual o mayor a 1 (De acuerdo) y que existe una variabilidad muy alta en cuanto a las respuestas (Rango=4).

Concluyendo el estudio de la tabla 9, se aprecia que la dimensión Social establece una mediana que presenta que el 50% de las respuestas tuvo valoraciones menores o iguales a 1 (de acuerdo),

señalando una variabilidad muyalta en las respuestas (Rango=4)

4.1.3. Establecer la relación entre el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y la Vulneración de los Derechos Laborales en el distrito de Tumbes – 2022.

En este campo se toma en consideración las siguientes pautas:

La variable nula (H0) nos indica que las dimensiones de las variables de estudios o las propias variables no están relacionadas estadísticamente de modo significativo, es aceptada cuando el p-valor resulte > 0.05 .

La variable alternativa (Ha) nos indica que las dimensiones de las variables de estudios o las propias variables están relacionadas estadísticamente de modo significativa, es aceptada cuando el p-valor resulte ≤ 0.05 .

Tabla 10. *Correlación de variables*

Correlación de variables- Rho de Spearman		
V2-Percepción de la comunidad jurídica sobre la vulneración de los derechos laborales en el Distrito de Tumbes-2022		
V1-Percepción de la comunidad jurídica sobre el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en el distrito de Tumbes-2022.	Coeficiente de correlación	0,576**
	Sig. (bilateral)	0,000
	Total de Casos	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Mediante la tabla 10 se evidencia que existe una relación positiva significativa entre la V1 y la V2 determinando que existe un $r = 0,576$ y un $p\text{-valor} = 0,000$ siendo este ≤ 0.05 , aceptándose de esta manera la hipótesis alternativa (H_a).

Tabla 11. Correlación de dimensiones

Correlación de dimensiones- Rho de Spearman				
		D1- V2 Constitucional	D2-V2 Normativa	D3-V2 Social
D1-V1 Constitucional	Coeficiente de correlación	0,578**	0,573**	0,132
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,362
D2-V1 Normativa	Coeficiente de correlación	0,460**	0,310*	0,146
	Sig. (bilateral)	0,001	0,029	0,311
D3-V1 Social	Coeficiente de correlación	0,229	0,336*	0,158
	Sig. (bilateral)	0,110	0,017	0,273
Total de Casos				50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**.. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De la presente tabla se puede verificar que respecto a la dimensión uno de la variable 1 (D1-V1) denominada “constitucional”, esta tiene una conexión afirmativa significativa con la dimensión 1 de la variable 2 (D2V2) “Constitucional” con un $r=0,578$ y con un $p\text{-valor}= 0,000$ el mismo que es ≤ 0.05 aceptándose la hipótesis alternativa (Ha). Asimismo, su vínculo es coherente positivo y significativo con la dimensión 2 de la variable 2 (D2V2) “Normativa” con un $r=0,573$ y con un $p\text{-valor}= 0,000$ el mismo que es ≤ 0.05 aceptándose la hipótesis alternativa (Ha).

Respecto a la dimensión dos de la variable 1 (D2-V1) denominada “normativa”, esta tiene una relación afirmativa significativa con la dimensión 1 de la variable 2 (D1V2) “Constitucional” con un $r=0,460$ y con un $p\text{-valor}= 0,001$, el mismo que es ≤ 0.05 aceptándose la hipótesis alternativa (Ha). Asimismo, tiene un

contacto positivo significativo con la dimensión 2 de la variable 2 (D2V2) "Normativa" con un $r=0,310$ y con un $p\text{-valor}= 0,029$ el mismo que es ≤ 0.05 aceptándose la hipótesis alternativa (H_a).

Respecto a la dimensión tres de la variable 1 (D3-V1) denominada "social", su vínculo es afirmativo significativa con la dimensión 2 de la variable 2 (D2V2) "Normativa" con un $r=0,336$ y con un $p\text{-valor}= 0,017$ el mismo que es ≤ 0.05 aceptándose la hipótesis alternativa (H_a).

4.2. Discusión

En el presente acápite se desarrolla la discusión de los resultados de las variables bajo estudio, mismas que se contrastaron con otras investigaciones, plasmando de esa forma la postura del investigador.

a. Percepción de la Comunidad Jurídica sobre el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en el distrito de Tumbes-2022.

Se procede a desarrollar la discusión de resultados correspondiente a la variable¹, de manera ordenada por cada dimensión, contrastándose con los resultados de otras investigaciones y logrando así dar respuesta a la primera pregunta de la investigación para alcanzar el primer objetivo específico.

b. Dimensión Constitucional

El experto constitucionalista Jesús Carrasco Mosquera, cuando realizó la evaluación de la sentencia del Expediente N° 00002-2010-PI/TC, indicó que cuando el Tribunal Constitucional se pronuncia y resuelve dando por injustificada la demanda y declarando que el Decreto Legislativo N° 1057 no está acorde con la Constitución, “pese a que su sentencia ha recogido casi la totalidad de argumentos para declarar su inconstitucionalidad hasta el punto de pedir al Poder Ejecutivo la expedición de legislación de complemento exactamente para que dicha norma se adecue a la Constitución”, por lo que existe una posición de contradicción entre lo que se argumenta y lo que se decide.

En esa línea, los resultados obtenidos (ver tabla 4) indican que los abogados de Tumbes perciben que el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios afecta los derechos laborales generando inestabilidad laboral, lo que fundamenta en parte su

inconstitucionalidad.

Lo anterior concuerda con Vargas Reyes (2018), cuando manifiesta que con este régimen laboral se vulnera la igualdad de oportunidades de los trabajadores CAS, ya que no tienen estabilidad laboral y se les limita la posibilidad de hacer línea de carrera en la administración pública.

Asimismo, Céspedes Camacho (2019) indica que esta contratación resulta un atropello que repercute en lo personal, social y en lo económico por lo que se desprende la falta de voluntad del Estado de asumir su responsabilidad constitucional de proteger el trabajo, respetar y hacer cumplir su rol protector de los derechos constitucionales y laborales que le corresponden a todo trabajador del sector público.

En ese sentido el investigador sostiene que el RECAS resulta vulnerador de los derechos laborales, generando desigualdad al poner límites al trabajador para el ejercicio de sus derechos constitucionales, lo que fundamenta parcialmente su inconstitucionalidad.

Por lo expuesto, los abogados de Tumbes presentaron una postura negativa frente a la dimensión constitucional, ya que el régimen laboral CAS vulnera los derechos laborales.

c. Dimensión Normativa

La modalidad contractual del RECAS fue publicado en junio de 2008 con la finalidad de ponerle fin a los contratos de Servicios No Personales que eran de uso generalizado en el sector público; los cuales resultaban mucho más lesivos.

De los resultados (ver tabla 5) se puede observar que los abogados de Tumbes sostienen que la regulación actual del RECAS resulta inadecuada para con los derechos laborales de los trabajadores, siendo necesario realizar modificatorias o derogar la regulación actual del RECAS, buscando la garantía de los

principios laborales.

Lo anterior concuerda con Mendoza Ancco (2019), cuando señala que en el Perú el recurso humano y la normativa en materia laboral se presenta en una de las formas más inhumanas, injustas, no contando con una reglamentación jurídica en materia de derechos laborales equitativo, comprensible en función de los principios, que están por encima de todo vínculo laboral, que se han creado Regímenes como este a fin de disminuirla crítica y precaria normatividad laboral del servidor público.

De igual forma Oblea Vega (2021), nos indica que a los Servidores RECAS se les tratan con indiferencia a comparación de los servidores de otro régimen laboral.

En ese sentido el investigador sostiene que es necesario realizar una modificatoria o en su defecto derogar el régimen laboral CAS, ya que no cumple con el respeto mínimo de los derechos laborales de los trabajadores y presenta una clara contradicción con los principios que deben primar en toda relación laboral.

Por lo expuesto, los abogados de Tumbes presentaron una postura negativa frente a la dimensión normativa, considerando que la regulación del régimen laboral CAS no es adecuada y debe modificarse o en su defecto derogarse.

d. Dimensión Social

Al ser el humano un ser naturalmente social, suele realizar distintas tareas al igual que otros. Estos vínculos contractuales, así como las de la actividad socio económica, tienen por fin satisfacer las necesidades del ser humano y lograr que este logre su bienestar. De los resultados (ver tabla 6) se afirma que los abogados de Tumbes sostienen que existe discriminación del trabajador del RECAS por parte del empleador y de los trabajadores de otros regímenes laborales, ya que a ellos se les limita los beneficios

sociales.

Lo anterior concuerda con Oblea Vega (2021), al manifestar que a los servidores del RECAS se les trata con indiferencia a diferencia de los demás de otro régimen laboral. Asimismo, este autor determino que los beneficios laborales de los servidores del RECAS están limitados.

En ese sentido el investigador afirma que existe una vulneración a nivel social para los servidores del RECAS, ya que presentan discriminación por parte del empleador y de otros trabajadores de distinto régimen laboral, siendo a su vez que tienen sus beneficios laborales recortados.

Por lo expuesto, los abogados de Tumbes presentaron una postura negativa frente a la dimensión social, considerando que los trabajadores CAS son objeto de discriminación laboral y en cuanto a sus beneficios sociales los mismos se encuentran limitados.

Teniendo en cuenta el sentido de los enunciados empleados y las dimensiones evaluadas, se sostiene que los abogados de Tumbes tienen una percepción negativa sobre el RECAS, ya que a nivel constitucional al existir vulneración de los derechos laborales y crear inestabilidad laboral se fundamenta su inconstitucionalidad.

Mientras que a nivel normativo existe una necesidad de realizar modificatorias o en su defecto derogarla ya que no cumple con el respeto mínimo de los derechos laborales de los trabajadores y presenta una clara contradicción con los principios que deben primar en toda relación laboral; asimismo a nivel social existe discriminación a los servidores del RECAS por parte de sus empleadores y de sus compañeros de trabajo de diferente régimen laboral, ya que los beneficios sociales que tiene este régimen son limitados a comparación de otros.

Con lo anterior se ha dado respuesta a la pregunta planteada logrando alcanzar el primer objetivo específico de la investigación.

4.2.2 Percepción de la Comunidad Jurídica sobre la Vulneración de los Derechos Laborales en el Distrito de Tumbes-2022.

Se procede a desarrollar la discusión de resultados correspondiente a la variable 2 de manera ordenada por cada dimensión, contrastándose con los resultados de otras investigaciones y logrando así dar respuesta a la segunda pregunta de la investigación para alcanzar el segundo objetivo específico.

a. Dimensión Constitucional

Según la OIT la vulneración al trabajador también suele caracterizarse por salarios paupérrimos y condiciones laborales precarias, que eminentemente socavan los derechos fundamentales de la clase trabajadora. Igual tratamiento se puede encontrar en el RECAS.

De los resultados (ver tabla 7) se afirma que los abogados de Tumbes sostienen que el Estado no cumple su rol de garante de los derechos laborales en el caso de los trabajadores del RECAS, asimismo indican que toda norma que afecte los derechos laborales deviene en inconstitucional y toda acción que afecte lo mismo debe ser corregida y sancionada.

La postura negativa de los abogados concuerda en cuanto al deber del Estado, ya que por su parte Saucedo Villar (2017) califica al Estado como principal fiador del cumplimiento de los derechos constitucionales y es responsable de proteger el correcto cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

De igual forma, Rodríguez Escobar (2019) obtuvo como resultado la determinación de la existencia de una discriminación laboral entre los servidores de diferentes Regímenes, concluyendo que a

estos servidores se les tratan con indiferencia, distinto a los de otro régimen laboral.

En ese sentido el investigador afirma que la labor del Estado viene siendo indiferente, pues incumple su deber de garante de los derechos laborales, y estando ante un régimen laboral especial que afecta los derechos laborales debería declararse su inconstitucionalidad, teniendo en cuenta que cuando una acción vulnera los derechos fundamentales esta debe corregirse y a su vez debe ser objeto de sanción.

Por lo expuesto, los abogados de Tumbes presentan una percepción positiva frente a la dimensión constitucional, en el sentido que existe una vulneración cuando el Estado no cumple su rol de garante. Por otro lado, sostienen que toda norma que afecte los derechos laborales deviene en inconstitucional y toda acción que afecte lo mismo debe ser corregida y sancionada.

b. Dimensión Normativa

Los derechos del trabajador están compuestos por principios y normas jurídicas que tienen como objetivo tutelar o proteger el trabajo humano que debe ser realizado en forma libre, por cuenta ajena, en una relación de dependencia por la cual se entregue a cambio una contraprestación. Estos derechos están comprendidos dentro de los distintos regímenes laborales, siendo cada uno independiente en cuanto a su normativa.

De los resultados (ver tabla 8) se afirma que los abogados de Tumbes sostienen que las normas laborales deben respetar los derechos fundamentales, asimismo es necesario modificar los regímenes laborales vigentes que afecten los derechos laborales.

Lo anterior concuerda con Mendoza Ancoco (2019), cuando afirma que en el Perú el recurso humano y la normativa en materia laboral integran el principal aspecto más injusto de las leyes vigentes en lo laboral.

Asimismo, el autor anterior agrega que no se cuenta con un ordenamiento jurídico en materia de derechos laborales equitativo, comprensible en función de los principios, que deben primar en toda relación laboral, que se han creado Regímenes como el RECAS con la finalidad de paliar la crítica situación de la normatividad laboral del servidor público.

De igual forma López Ayala (2018), sostuvo que bajo este régimen (RECAS) se atropellan los derechos del trabajador como el derecho a la equidad y la de proteger el tiempo de servicio, así como a la continuidad y progresividad laboral.

En ese sentido el investigador sostiene que las normas laborales deben de respetar los derechos fundamentales, teniendo en cuenta su carácter tuitivo de la parte más débil en una relación laboral, por lo que si una norma laboral (régimen) resulta contrario a su naturaleza corresponde modificarlo a fin de que no afecten los derechos del trabajador.

Por lo expuesto, para la presente dimensión los abogados de Tumbes mantienen una postura negativa, pues consideran que las normas laborales deben respetar los derechos fundamentales y ante una norma lesiva se debe realizar la modificatoria correspondiente.

c. Dimensión Social

El aspecto social de los derechos laborales radica en el soporte que otorga a la familia, siendo el respeto y la protección de estos derechos uno de los objetivos principales que mantiene el Estado. Sin embargo, a lo largo de la historia siempre está presente la famosa frase “El Estado es el principal violador de los derechos laborales”.

En este contexto, de los resultados (ver tabla 9) se puede apreciar que los abogados de Tumbes sostienen que el Estado contribuye con una cultura de afectación de los derechos laborales en el Perú, lo cual se ha podido comprobar con el RECAS, que a lo largo del tiempo ha perjudicado a distintos trabajadores recortando sus beneficios sociales.

La afectación a la que se menciona concuerda con lo señalado por Arévalo Córdova (2020) al indicar que los servidores públicos del RECAS presentan muchas limitaciones en lo que son sus derechos socio laborales que por ley les corresponde.

En esa línea, la protección de la clase obrera responde a lo señalado por Maldonado Ordoñez (2020), cuando indica que los derechos fundamentales de las personas son la base que impulsa el progreso y que a la vez en la relación laboral existe vulnerabilidad por parte de la clase obrera.

Por otro lado, Rodríguez Escobar (2019) señala que existe una conexión muy ligada que marca la diferencia entre los servidores de diferentes Regímenes laborales. Entre ellos unos con mayores derechos y beneficios laborales que otros. Concordando con López Ayala (2018) cuando sostiene que bajo este régimen se atropellan los derechos del trabajador como el derecho a la equidad y la de proteger el tiempo de servicio, así como a la continuidad y progresividad laboral.

En ese sentido el investigador afirma que el Estado contribuye con una cultura de violencia de los derechos laborales cuando establece regímenes laborales que afectan los derechos fundamentales, generando una afectación directa al aspecto social que caracteriza a este tipo de derechos.

Por lo expuesto, los abogados de Tumbes presentaron una postura negativa frente a la dimensión social, considerando que el Estado contribuye con una cultura de afectación de los derechos laborales en el Perú.

Teniendo en cuenta el sentido de los enunciados empleados y las dimensiones evaluadas, los abogados de Tumbes tienen una percepción negativa sobre la vulneración de los derechos laborales, ya que a nivel constitucional el Estado no cumple con su rol de garante de los derechos laborales.

Mientras que a nivel normativo las normas laborales deben respetar los derechos fundamentales y ante una norma lesiva se debe dar su modificatoria; asimismo a nivel social el Estado viene contribuyendo con una cultura de afectación de los derechos laborales en el Perú, lo cual se ha podido comprobar con el régimen laboral CAS que a lo largo del tiempo ha perjudicado a distintos trabajadores recortando sus beneficios sociales.

Con lo anterior se ha dado respuesta a la pregunta planteada logrando alcanzar el segundo objetivo específico de la investigación.

4.2.3 La correlación entre las variables de estudio

Al realizar el contraste de la hipótesis estadística se estableció un nivel de confianza de $\alpha=0,05$. Por ello el criterio adoptado fue que “para todo valor de significancia (p-valor) igual o menor que 0,05 se rechaza la hipótesis nula (H_0)”.

Nivel de Confianza: 95%

Nivel de error

α : 0,05 o 5%.

Criterio para la toma de decisiones: “para todo p-valor $> 0,05$ se acepta H_0 , mientras que para todo p-valor $\leq 0,05$ se rechaza H_0 ”.

Conforme se ha podido observar, al estar frente a variables de tipo ordinal se aplicó la correlación de Rho de Spearman, conforme se estableció en la matriz de consistencia inicial.

De la aplicación de la prueba de correlacional entre “Percepción de

la comunidad jurídica sobre el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en el distrito de Tumbes-2022” y “Percepción de la comunidad jurídica sobre la vulneración de los derechos laborales en el distrito de Tumbes-2022” se determinó que existe un $r= 0,576$ y un $p\text{-valor}= 0,000$ siendo este ≤ 0.05 , aceptándose de esta manera la hipótesis alternativa (H_a).

Lo cual se contrasta con lo señalado por Torres Suarez (2018) al indicar que existe una vinculación importante, con un Rho Spearman de 0.606, y que el contrato del servidor CAS está en el mismo rango en su situación laboral con un grado de relación positiva.

Siendo de esta manera que se afirma que existe relación estadística significativa entre las dos variables de estudio, con lo que se ha dado respuesta a la pregunta planteada y se alcanza el tercer objetivo específico de la investigación.

IV. CONCLUSIONES

1. El régimen laboral de todo servidor del Estado debe ser exclusivo y no plural, así como lo indica el artículo 40 de la Constitución Política del Estado.
2. Considerando el quebrantamiento del orden laboral en el que cae el Decreto Legislativo N° 1057, se completa que dicho dispositivo fue dictar en función de las atribuciones comisionadas por el poder legislativo al Ejecutivo para una materia distinta a la laboral, como era modernizar el Estado en este objetivo con ocasión de la implementación del Tratado de libre Comercio con Estados Unidos, prueba por la cual resulta inconstitucional por esta otra causa.
3. No es nada legítimo afirmar, para postular confirmar la dación del Decreto Legislativo N° 1057, que los cambios dentro del aparato del estado que para agilizar el Tratado de libre Comercio se efectuó una acción de desconocer los derechos laborales.
4. La percepción de la comunidad jurídica de Tumbes respecto al Régimen de Contratación Administrativa de Servicios es negativa, ya que se denigra la dignidad de la persona, está en contra de los derechos laborales, es inconstitucional y además el Estado no cumple su rol de garante, menos sanciona. Esta negativa que se da en contra de este sector de trabajadores.
5. Respecto a la vulneración de los derechos laborales también está latente que el Estado no promueve condiciones para el progreso social y económico de este sector de trabajadores.
6. Respecto a la regulación actual del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, la comunidad jurídica tiene una percepción negativa, ya que perjudica la estabilidad laboral de muchos servidores, logrando apreciar que la norma del

régimen CAS es inconstitucional, atentatoria por que contradice los principios de igualdad de oportunidades y sin discriminación

7. Respecto a la percepción de los abogados litigantes sobre la discriminación del trabajador CAS, estos mantienen una posición positiva ya que el Estado viene prolongando con sus normas el abuso, evidenciándose de las mejores condiciones, gozan de beneficios socio laborales y de seguridad social. Las normas laborales deben de ser respetuosas de los derechos fundamentales por igual.
8. La percepción de los abogados de Tumbes respecto a la contribución del Estado con una cultura de afectación de los derechos laborales es totalmente negativa ya que el Estado más allá de propiciar acciones que resten el incumplimiento de la defensa de la persona humana y ser el promotor del cumplimiento de los derechos fundamentales ha demostrado que con su accionar no contribuye al goce de éstos mantiene un poco interés de promover una cultura de respeto irrestricto de los derechos laborales constitucionales.
9. Se logró determinar que existe una relación positiva significativa entre la Percepción de la comunidad jurídica sobre el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (V1) y la percepción de la comunidad jurídica sobre la vulneración de los derechos laborales (V2), determinando que existe un $r=0,576$ y un $p\text{-valor}=0,000$ siendo este $\neg < 0.05$, aceptándose de esta manera la variable alternativa (H_a)

V. RECOMENDACIONES

1. El estado debe promover la unificación del régimen laboral en el sector público que prime una efectiva política laboral mirando los derechos elementales y comienzos laborales.
2. Conforme a los resultados que se han logrado recoger, se recomienda que el Estado peruano asuma su rol en estricto cumplimiento de la Constitución Política y los Tratados Internacionales, ya que ninguna relación laboral puede prohibir los derechos constitucionales ni dejar de lado o ignorar la dignidad del trabajador. Asimismo, se debe procurar otorgar igualdad de oportunidades e igual remuneración con beneficios dignos que al trabajador le permita satisfacer sus necesidades y las de su familia.
3. Se recomienda que el Poder Ejecutivo, siendo su competencia de dirigir el sistema de recursos humanos en el sector público, reflexione conjuntamente con el Tribunal Constitucional, como máxima autoridad de observancia de la ley, y se apruebe la constitucionalidad en su totalidad de la ley N° 31131; Ley que busca la erradicación de este régimen. Se debe procurar que las normas que se emitan desde el Estado dirigidas a los trabajadores del sector público se den en cumplimiento de la Carta Magna.
4. Se recomienda que el Estado asuma su rol protector y promueva el trabajo en condiciones de equidad, que no se restrinja el goce de un derecho justo por temas presupuestales para con los trabajadores del Estado, debiendo hacer los máximos esfuerzos para contribuir con los derechos fundamentales, así también se debe buscar aplicar la Ley de Servicio Civil, como único régimen laboral con la finalidad de erradicar este régimen CAS.

5. Los arreglos laborales deben obedecer con los mínimos opciones, así como la sucesión en los derechos reconocidos en los dispositivos y tratados internacionales vinculantes para el Perú.
6. Se recomienda que se implementen acciones que contribuyan a fomentar el respeto de los derechos fundamentales sin discriminación, que las entidades como SERVIR y el Ministerio de Trabajo dicten y promuevan normas que contribuyan al cumplimiento irrestricto de los derechos laborales, y que el trabajo en sus diversas formas sea objeto de atención prioritaria y se proteja como tal.
7. Finalmente se recomienda profundizar investigaciones sobre esta modalidad contractual del Estado y la vulneración de los derechos laborales, que permitan conocer las acciones tomadas en cumplimiento de los derechos laborales, y que el gobierno promueva Regímenes contractuales con todos los beneficios que correspondan, trabajo digno en condiciones de calidad, que no se vulneren los principios fundamentales del derecho al trabajo, y que como consecuencia generan la discriminación, que se investigue respecto esta modalidad inconstitucional hasta lograr que el Estado cumpla su rol protector.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Angie, T. R. (2013). AA/TC-Caso Huatuco. Universidad Ricardo Palma Facultad De Derecho Y Ciencia Política.
- Arce Urzua, R. (2016). *Tutela de derechos fundamentales desde el método de casos*. Universidad de Chile.
- Arévalo Córdova, M. P. (2020). Restricción de beneficios sociales en el Decreto Legislativo N°1057- CAS a servidores públicos de la Corte Superior de Justicia, Piura - 2020. In *Repositorio Institucional - UCV*. Universidad CésarVallejo.
- Bacilio Aredo, O. D. (2018). Los principios del derecho del trabajo y su afectación por la aplicación del CAS. In *Repositorio Institucional - UCV*. Universidad César Vallejo.
- Bayefsky, A. F. (1990). El Principio de Igualdad o No Discriminación en el derecho Internacional. *Human Rights Law Journal*, 11, p.22.
- Behar Rivero, D. S. (2008). *Metodología de la investigación* (A. Rivera (ed.); Shalom).
- Beltrán Larco, L. P. (2013). Problemática De La Existencia De Distintos Regímenes De Contratación De Personal En El Estado. *Pontificia Universidad Católica Del Perú*, 1–79.
- Bertolotto perales, A. (2021). El régimen de la contratación administrativa de servicios, y la vulneración del derecho de estabilidad laboral en los trabajadores de entidades ediles, distrito de Ayacucho-2020. In *Repositorio Institucional - UCV*. Universidad César Vallejo.

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. In *Universidad Nacional Federico Villarreal*. Universidad Nacional Federico Villarreal.

Chasillacta Zurita, A. (2015). La ley para la defensa de los derechos laborales y su incidencia en la aplicación de la solidaridad patronal. In *Pontificia Universidad Católica del Ecuador* (Vol. 2015). Quito / PUCE / 2015.

Collantes Berrío, Y. (2016). *El contrato administrativo de servicios y su relación con la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del programa presupuestal logros de aprendizaje - Tacna 2015*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna.

Congreso de la República. (n.d.). *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ*.

Ley N° 29849 ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del decreto legislativo 1057, 3 (2011).

Congreso de la República del Perú. (2008). Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios DECRETO SUPREMON° 075-2008. *El peruano*, 1–10.

Congreso de la República del Perú. (2021). *Decreto de Urgencia N° 016-2020, que establece medidas en materia de los recursos humanos del sector público*. 36, 574725–574730.

Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del

sector público, 276 19 (2013).

Contreras Labrador, G. (2018). *La flexiseguridad como mecanismo alternativo para la estabilidad laboral en Venezuela*. Universidad de Carabobo.

Cortés Cortés, M., & Iglesias León, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. (A. Polkey Gómez (ed.); 2004th ed.).

Ermida Uriarte, O. (n.d.). “Derecho al trabajo” “ y la no discriminación”
- *Buscar con Google*.

Espinoza Freire, E., & Toscano Ruíz, D. (2015). *Metodología de Investigación Educativa y Técnica* (E. Utmach (ed.); 2015th ed.).

Gonzales Effio, F. (2020). La vulneración de los derechos laborales en la Contratación Administrativa de Servicios – CAS en EsSalud Sede Central - Lima 2020. *Repositorio Institucional - UCV*, 84.

Guzmán Portilla, F. (2020). Régimen CAS y la inestabilidad laboral del servidor público de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019. In *Repositorio Institucional - UCV*. Universidad César Vallejo.

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Issue Mexico).
http://www.mhhe.com/latam/sampieri_mi1e

Iberico Zumaeta, L. G. (2020). Desnaturalización de contratos laborales del personal de serenazgo de la Municipalidad

Provincial de Chachapoyas, 2018-2019. In *Universidad Nacional Toribio Rodríguez De Mendoza* (Issue Extraído de <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/2324/Iberico%20Zumaeta%20Lucy%20Giovanna.pdf?sequence=1&isAllowed=y>).

Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza - UNTRM.

Ledesma Solsol, & Cecilia, J. (2020). Vulneración de los derechos laborales a los médicos de Contrato Administrativo de Servicios-CAS del Hospital II-2. Tarapoto, 2020. In *Repositorio Institucional - UCV*. Universidad César Vallejo.

López Ayala, C. A. (2018). Análisis de la constitucionalidad del contrato administrativo de servicios emitido por el Tribunal Constitucional según la sentencia Exp n° 00002-2010-PI/TC. In *Universidad Nacional de Piura / UNP*. Universidad Nacional de Piura.

Maldonado Ordoñez, P. (2020). *La vulneración del Derecho al Trabajo por parte de la Normativa Laboral Vigente y el Daño que causa al Trabajador*. Universidad de Cuenca.

Malpartida Gutiérrez, H. F. (2021). Análisis de la aplicación del precedente Huatuco en la reposición de los trabajadores del régimen CAS. In *Repositorio Institucional - UCV*. Universidad César Vallejo.

Mendoza Ancco, H. (2019). Los contratos administrativos de servicios - CAS, como efecto de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la administración pública peruana. In *Universidad Nacional del Altiplano*. Universidad Nacional del Altiplano.

Miyagusuku, J. T. (n.d.). *Los conceptos no remunerativos*.

Montoya Obregón, L. M. (2019). Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional. In *Boletín Informativo Laboral* (Vol. 92).

Oblea Vega, M. A. (2021). Vulneración al principio de igualdad ante la ley en trabajadores del régimen 728 y CAS del Poder Judicial de Tumbes. In *Repositorio Institucional - UCV*. Universidad César Vallejo.

Pasco Cosmopolis Mario. (2004). El trabajo en la Constitución. In *Foro: Revista de ciencias jurídicas y sociales* (Issue0). <https://doi.org/10.5209/FORO.14684>.

PCM. (2021). *Decreto de urgencia que dicta medidas extraordinarias para el fortalecimiento de la disponibilidad de recursos humanos ante la emergencia sanitaria para la covid-19*.

Rodríguez Escobar, A. S. (2019). Discriminación laboral y afectación de derechos laborales entre personal contratado por la locación de servicios y régimen de contrato administrativo de servicios en la gerencia regional de transportes y comunicaciones de la Libertad 2018. In *Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI*. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

Saucedo Villar, L. A. (2017). La contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en Perú. In *Universidad César Vallejo*. Universidad César Vallejo.

Seminario Alvarado, M. (2018). Vulneración del derecho al trabajo a través de los artículos 24 b) y 27 de la Ley de productividad y competitividad laboral. In *Universidad de Piura*. Universidad de Piura.

- Soria Rivas, T. M. (2018). El Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y los derechos laborales en el Perú, 2018. In *Universidad César vallejo*. Universidad César Vallejo.
- Torres Suarez, R. M. (2018). Contrato de sereno bajo régimen CAS y su situación laboral en la Municipalidad de Los Olivos, 2018. In *Repositorio Institucional - UCV*. Universidad César Vallejo.
- Tribunal Constitucional, T. (2008). *24041 no es aplicable a la demandante, porque no ingresó a la carrera administrativa mediante concurso público conforme lo establece el Decreto Legislativo N. 0 276*.
- Urteaga Regal Carlos Alberto. (2021). El régimen de la contratación administrativa de servicios, y la vulneración del derecho de estabilidad laboral en los trabajadores de entidades ediles, distrito de Ayacucho-2020. *Repositorio Institucional - UCV*.
- Valdiviezo Balcázar, M. (2011). *La regulación del periodo de prueba laboral y su influencia en el derecho a la estabilidad laboral en el Perú*.
- Vargas Reyes, L. A. (2018). Régimen CAS en la vulneración al principio de igualdad de trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2017. In *Repositorio Institucional - UCV*. Universidad César Vallejo.

IX. ANEXOS

Anexo 1. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA DE DERECHO

INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado (a) participante:

El presente instrumento tiene como finalidad recabar información necesaria para analizar la percepción de la comunidad jurídica sobre el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y la vulneración de los derechos laborales en el distrito de Tumbes-2022; Solicito de usted su valiosa colaboración. Por favor responda todos los ítems con la mayor sinceridad. Su respuesta se dará en el marco de su conocimiento o desconocimiento respecto a las preguntas que se presenten. Quedo muy agradecido por su colaboración.

Bach. José Andrés Farías Panta.

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

Cuántos años lleva en el ejercicio profesional	Grado Académico	Cuál es su edad:

PARTE II: Percepción sobre el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y la vulneración de los derechos laborales en el distrito de Tumbes-2022. Seleccione la categoría de respuesta de su preferencia colocando una X en la casilla correspondiente:

Escala: -2 Totalmente en desacuerdo; -1 En desacuerdo; 0. Neutral; 1. Enacuerdo; 2. Totalmente de acuerdo.

ÍTEMS		-2	-1	0	1	2
Cómo percibe Usted los siguientes aspectos ...						
1	El Régimen de Contratación Administrativa de Servicios afectalos derechos laborales.					
2	El Régimen de Contratación Administrativa de Servicios afecta laestabilidad laboral					
3	El Régimen de Contratación Administrativa de Servicios resulta inconstitucional.					
4	La regulación actual sobre el régimen administrativo de serviciosresulta adecuado para con los derechos laborales de los trabajadores.					
5	Existe la necesidad de modificar o derogar la regulación actual delcontrato administrativo de servicios que garantice los principios laborales					
6	Existe discriminación del trabajador CAS por parte del empleador.					
7	Existe discriminación del trabajador CAS por parte de otros trabajadores de diferentes regímenes.					
8	El Régimen de Contratación Administrativa de Servicios limita losbeneficios sociales de los trabajadores.					
9	El Estado cumple su rol de garante de los derechos laborales enel caso de los trabajadores del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.					
10	Toda norma que afecte los derechos laborales debe resultar inconstitucional.					
11	Toda acción que afecte los derechos laborales debe corregirse ysancionarse.					
12	Las normas laborales deben respetar los derechos fundamentales.					
13	Es necesario modificar los regímenes laborales vigentes queafecten los derechos laborales.					
14	El Estado contribuye con una cultura de afectación de losderechos laborales en el Perú.					

Muchas gracias por su tiempo.

Anexo 2. Matriz de consistencia

Título: Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y la vulneración de los derechos laborales en el distrito de Tumbes-2022

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLES	MARCO TEÓRICO (ESQUEMA)	METODOLOGÍA
¿Cuál es la percepción de la comunidad jurídica sobre el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y la vulneración de los derechos laborales en el distrito de Tumbes-2022?	La percepción de la comunidad jurídica sobre el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y la vulneración de los derechos laborales en el distrito de Tumbes-2022, es significativa	Analizar la percepción de la comunidad jurídica sobre el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y la vulneración de los derechos laborales en el distrito de Tumbes-2022.	Variable 1 Percepción de la comunidad jurídica sobre el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en el distrito de Tumbes-2022. Variable 2 Percepción de la comunidad jurídica sobre la vulneración de los derechos laborales en el distrito de Tumbes-2022	<p>Bases Teóricas: VARIABLE 1</p> <p>Naturaleza Jurídica del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios</p> <p>Principios Jurídicos relacionados al Régimen de Contratación Administrativa de Servicios</p> <p>Tipología del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios</p> <p>Derechos reconocidos en el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.</p>	<p>Método de investigación: Hipotético - deductivo</p> <p>Enfoque de la Investigación: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Descriptivo-Explicativo</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS			
P.E. 1. ¿Cuál es la percepción de la comunidad jurídica sobre el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en el distrito de Tumbes-2022?	H.E. 1. La percepción de la comunidad jurídica sobre el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en el distrito de Tumbes-2022 es significativa	1.- Determinar percepción de la comunidad jurídica sobre el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en el distrito de Tumbes-2022.			

<p>P.E. 2: ¿Cuál es la percepción de la comunidad jurídica sobre la vulneración de los derechos laborales en el distrito de Tumbes-2022?</p>	<p>H.E. 2: La percepción de la comunidad jurídica sobre la vulneración de los derechos laborales en el distrito de Tumbes-2022 es significativa.</p>	<p>2.- Determinar la percepción de la comunidad jurídica sobre la vulneración de los derechos laborales en el distrito de Tumbes-2022</p>	<p>VARIABLE 2.</p> <p>Naturaleza Jurídica de la vulneración de los derechos laborales en el distrito de Tumbes-2022</p>	<p>Población: la comunidad jurídica de tumbes, comprendiendo solamente los abogados litigantes, para lo cual se consigna la totalidad de agremiados al Ilustre Colegio de Abogados de Tumbes.</p>
<p>P.E. 3: ¿Cuál es la relación de la percepción de la comunidad jurídica sobre el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y la vulneración de los derechos laborales en el distrito de Tumbes-2022?</p>	<p>H.E. 3: La relación de la percepción de la comunidad jurídica sobre el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y la vulneración de los derechos laborales en el distrito de Tumbes-2022 es fuerte.</p>	<p>3.- Relacionar la percepción de la comunidad jurídica sobre el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y la vulneración de los derechos laborales en el distrito de Tumbes-2022.</p>	<p>Principios Jurídicos Relacionados a la vulneración de los derechos laborales en el distrito de Tumbes-2022</p> <p>Tipología del proceso de la vulneración de los derechos laborales en el distrito de Tumbes-2022</p> <p>Derechos laborales vulnerados en el distrito de Tumbes-2022.</p>	<p>Muestreo y Muestra: Probabilística intencionada.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Método de Análisis de Datos: Estadístico Descriptivo.</p> <p>Prueba inferencial: Estadística inferencial Rho de Spearman</p>

Anexo 3. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala de medición
Percepción de la comunidad jurídica sobre el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en el distrito de Tumbes-2022	Es la percepción de la comunidad jurídica respecto el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios , teniendo en cuenta su aspecto constitucional, normativo y social.	La presente variable se ha dimensionado en tres: dimensión constitucional, con tres indicadores; dimensión normativa, con dos indicadores; y la dimensión social con tres indicadores.	Constitucional	Afectación a los derechos laborales	Escala Ordinal
				Afectación a la estabilidad laboral	
				La inconstitucionalidad	
			Normativa	Regulación actual	
				La necesidad de modificar o derogar la regulación	
			Social	Discriminación de parte del empleador	
				Discriminación de trabajadores de otros regímenes	
				Limitados beneficios sociales	
			Percepción de la comunidad jurídica sobre la vulneración de	Es la percepción de la comunidad jurídica	

los derechos laborales en el distrito de Tumbes-2022	respecto la vulneración de los derechos laborales en el distrito de Tumbes 2022.	en tres: dimensión constitucional, con tres indicadores; dimensión normativa, con dos indicadores; y la dimensión social con un indicador.		Toda norma que afecte los derechos laborales debe resultar inconstitucional	
				Toda acción que afecte los derechos laborales debe corregirse y sancionarse	
			Normativa	Las normas laborales deben de respetar los derechos fundamentales	
				Necesidad de modificar los regímenes laborales vigentes que afecten los derechos laborales	
			Social	Cultura de afectación de los derechos laborales en el Perú	

Fuente: El autor.



Encuesta para Abogados litigantes de Tumbes 2021.

Tesis: Percepción del Plazo de Suspensión de la Prescripción de la Acción Penal y el Plazo Razonable en Tumbes 2021.

Estimado(a) abogado de Tumbes:

El presente instrumento de recolección de datos consiste en un cuestionario de preguntas cerradas, el cual tiene como finalidad recabar información necesaria y suficiente para analizar la percepción de los abogados litigantes de Tumbes respecto al Plazo de Suspensión de la Prescripción de la Acción Penal establecido en el Acuerdo Plenario N° 03-2012 y la vulneración al Derecho a ser Juzgado en un Plazo Razonable en el Distrito Judicial de Tumbes 2021.

La presente encuesta es anónima, por lo cual lo invitamos a contestar con sinceridad, ya que la información recabada solo se utilizará con fines académicos; en consecuencia, a los mismos solo tendrá acceso el investigador.

Atentamente. Br. José Andrés Villar Gallo.

*Obligatorio





Sección 1 de 3

Encuesta para Abogados litigantes de Tumbes 2022.



Tesis: Régimen de contratación Administrativa de Servicios y la vulneración de los derechos laborales en el Distrito de Tumbes-2022

Estimado(a) abogado de Tumbes:

El presente instrumento de recolección de datos consiste en un cuestionario de preguntas cerradas, el cual tiene como finalidad recabar información necesaria y suficiente para analizar la percepción de la comunidad jurídica sobre el Régimen de contratación Administrativa de Servicios y la vulneración de los derechos laborales en el distrito de Tumbes-2022.

La presente encuesta es anónima, por lo cual lo invitamos a contestar con sinceridad, ya que la información recabada solo se utilizará con fines académicos; en consecuencia, a los mismos solo tendrá acceso el investigador.

Atentamente. Br. José Andrés Farías Panta.

Correo *

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

Título de la imagen



¿Cuántos años tiene de ejercicio profesional? *

1. menor a 2 años
2. de 2 a 6 años
3. más de 6 años a 10 años.
4. mayor a 10 años.

¿Cuál es su grado académico?



Desplegable

1. Bachiller ×
2. Maestro / Magister ×
3. Doctor ×
4. Añadir opción

¿Cuál es su edad? *

Texto de respuesta corta

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

Sección 2 de 3

Percepción de la comunidad jurídica sobre el Régimen de contratación Administrativa de Servicios en el distrito de Tumbes-2022.



Instrucciones: A continuación, usted encontrará una serie de afirmaciones relacionadas a la percepción de los abogados litigantes de Tumbes sobre el Régimen de contratación Administrativa de Servicios s. Lea detenidamente cada uno de los enunciados y seleccione una respuesta de acuerdo con su opinión.

1.- El régimen de contratación administrativa de servicios Afecta los derechos laborales. *

- Totalmente de Acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

2.- El régimen de contratación administrativa de servicios afecta la estabilidad laboral *

- Totalmente de Acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

3.-El régimen de contratación administrativa de servicios resulta inconstitucional . *

- Totalmente de Acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

4.- La regulación actual sobre el régimen de administrativo de servicios resulta adecuado para *
con los derechos laborales de los trabajadores.

- Totalmente de Acuerdo
 - De acuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en Desacuerdo
-

5.- Existe la necesidad de modificar o derogar la regulación actual del contrato administrativo *
de servicios que garantice los principios laborales.

- Totalmente de Acuerdo
 - De acuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en Desacuerdo
-

6.- Existe discriminación del trabajador CAS por parte del empleador. *

- Totalmente de Acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

7.- Existe discriminación del trabajador CAS por parte de otros trabajadores de diferentes regímenes. *

- Totalmente de Acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

8.- El régimen de Contratación administrativa de servicios limita los beneficios sociales de los trabajadores. *

- Totalmente de Acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

Después de la sección 2 Ir a la siguiente sección ▼

Sección 3 de 3

Percepción de la comunidad jurídica sobre la vulneración de los derechos laborales en el Distrito de Tumbes-2022.



Instrucciones: A continuación, usted encontrará una serie de preguntas afirmaciones a La percepción de los abogados litigantes de Tumbes sobre los delitos contra el honor. Lea detenidamente cada uno de los enunciados y seleccione una respuesta de acuerdo con su opinión.

9.- El estado cumple su rol de garante de los derechos laborales en el caso de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios. *

- Totalmente de Acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

10.- Toda norma que afecte los derechos laborales debe resultar inconstitucional. *

- Totalmente de Acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

11.- Toda acción que afecte los derechos laborales debe corregirse y sancionarse. *

- Totalmente de Acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

12.- Las normas laborales deben de respetar los derechos fundamentales. *

- Totalmente de Acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

13.-Es necesario modificar los regímenes laborales vigentes que afecten los derechos laborales *

- Totalmente de Acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

14.- El estado contribuye con una Cultura de afectación de los derechos laborales en el Perú . *

- Totalmente de Acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo