



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

"Incidencia del contrato cas sobre los principios del empleo público,
en la gerencia regional de trabajo Arequipa, 2021"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Chambi Chambi, Hugo (ORCID: 0000-0002-4706-6299)

ASESOR:

Dr. La Torre Guerrero, Angel Fernando (ORCID: 0000-0002-2147-2205)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma laboral: flexibilidad laboral y reforma procesal laboral, negociación colectiva e inspección de trabajo y sistemas previsionales

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Este trabajo de investigación, va dedicado a mi hijo José Antonio quién el motor y motivo de mi superación, y a su madre por el constante apoyo, y a mis padres por haberme encaminado en los principios y valores.

Agradecimiento

A mi familia y amigos por el apoyo brindado incondicional para cumplir uno de mis objetivos con este proyecto.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.3. Escenario de estudio	15
3.4. Participantes.....	16
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.6. Procedimientos.....	18
3.7. Rigor Científico	18
3.8. Método de análisis de datos	20
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	22
V. CONCLUSIONES	28
VI. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	1

Índice de tablas

Tabla	Pág.
1. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	15

RESUMEN

La investigación busca investigar respecto de la incidencia de los Contratos Cas sobre los principios del empleo público, por ello tiene los objetivos de determinar de qué manera inciden las normas sobre el contrato CAS en el principio de mérito y capacidad; también establecer de qué modo indiquen las normas sobre contratos CAS en el principio de igualdad.

Así mismo, se utilizó una investigación de tipo básica, no experimental, transversal, explicativa, cualitativa, de campo y documental. El escenario de estudio fue la ciudad de Arequipa, se entrevistó a diez expertos en materia de derecho laboral, para conocer su postura frente al tema. Se revisaron las normas sobre el contrato CAS.

Se llegó a las siguientes conclusiones: Los contratos administrativos de servicios vulneran el principio de mérito y capacidad, dado que los trabajadores CAS indefinidos no ingresaron mediante un concurso público para una plaza de tipo indefinida, sino que ingresaron automáticamente. Además, no se realizó ninguna evaluación de méritos o capacidad, tampoco de tiempo de servicios, para determinar que el personal CAS pase a un contrato indefinido. No existe una política remunerativa, tampoco una política de promoción o ascensos en el régimen laboral CAS dentro de la entidad. No existe una política de capacitación a los trabajadores CAS.

Palabras clave: principios, contrato, igualdad, mérito, estabilidad

ABSTRACT

The research seeks to investigate the incidence of the Cas Contracts on the principles of public employment, for this reason it has the objectives of determining how the norms on the CAS contract affect the principle of merit and capacity; also establish how the rules on CAS contracts index the principle of equality.

Likewise, a basic, non-experimental, cross-sectional, explanatory, qualitative, field and documentary research was used. The study scenario was the city of Arequipa, ten experts in labor law were interviewed to find out their position on the subject. The rules on the CAS contract were revised.

The following conclusions were reached: The administrative service contracts violate the principle of merit and capacity, since the permanent CAS workers did not enter through a public competition for an indefinite-type position, but entered automatically. In addition, no evaluation of merits or capacity, nor of length of service, was carried out to determine that the CAS personnel move to an indefinite contract. There is no remuneration policy, nor a promotion or promotion policy in the CAS labor regime within the entity. There is no training policy for CAS workers.

Keywords: principles, contract, equality, merit, stability

I. INTRODUCCIÓN

El contexto. La planilla general del Estado, está compuesta por alrededor de 1.5 millones de trabajadores, de diferentes regímenes laborales, tales como carreras especiales que equivalen al 44%, D.L. 276 en un 21%, D.L. 728 en un 13% y CAS en un 22% (Autoridad Nacional del Servicio Civil - Servir, 2017). Cada régimen laboral tiene sus propios derechos y obligaciones, empero el régimen laboral CAS, no inició siendo tal, sino que fue el Tribunal Constitucional Peruano que mediante sentencia recaída en el EXP. N.º 00002-2010-PI/TC, determinó su constitucionalidad y su carácter de régimen laboral. Empero, a diferencia de los demás regímenes laborales, el régimen CAS no tenía estabilidad laboral, por lo cual, vencido el plazo del contrato, que indefectiblemente vence anualmente, éste concluía, situación que podía continuar así varios años, sin que ello suponga estabilidad laboral.

La cantidad de trabajadores CAS, que vienen prestando servicios para el Estado Peruano representa aproximadamente el 22% de la planilla estatal, esto es alrededor de 300 000 trabajadores, por encima del régimen laboral del D.L. 276 que representa el 21% y del Régimen Laboral 728 que representa el 13% (Autoridad Nacional del Servicio Civil - Servir, 2017). Por otra parte, el abogado laboralista (Ricardo Herrera, 2020), señaló que el costo de la planilla del Estado que representan los trabajadores CAS se estima en 26%.

La situación problemática surge durante la emergencia sanitaria, se expidió una serie de normas promoviendo y flexibilizando la contratación de personal de Salud para combatir la pandemia generada por el Coronavirus SARS-CoV-2, a tales contrataciones se les denominó popularmente CAS Covid, fueron permitidas primero por artículo 27 del Decreto de Urgencia N° 029-2020, luego, se dieron normas como los Decretos de Urgencia N° 032-2020, N° 037-2020, N° 039-2020, N° 055-2020, N° 065-2020, N° 083-2020, N° 090-2020 y N° 109-2020, así como el Decreto de Urgencia 002-2021, que establece medidas extraordinarias destinadas a garantizar la respuesta sanitaria de atención en los establecimientos de salud en el marco de la Emergencia Sanitaria por la Covid-19, todas estas normas exoneran del procedimiento establecido en el artículo 8 del Decreto Legislativo N° 1057 para

la contratación de personal, así mismo, se indica que este contrato CAS es temporal y vence con el fin de la emergencia sanitaria.

Luego, la Ley 31131, que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del Sector Público, publicada el 9 de marzo de 2021, modificó los artículos 5 y 10 del Decreto Legislativo 1057. En su nueva redacción señala que el contrato administrativo de servicios es a plazo indeterminado e incluye como causal de extinción del contrato la decisión unilateral de la entidad con expresión de causa disciplinaria o relativa a la capacidad del trabajador. Así mismo, establece una serie de requisitos para que los trabajadores bajo el régimen laboral CAS, sean incorporados a los Decretos legislativos 728 o 276.

Por otra parte, la Ley 28175 Ley Marco del Empleo Público, establece en su artículo IV como principios del empleo público: legalidad, modernidad, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas, eficiencia, probidad y ética pública, mérito y capacidad, preservación, provisión presupuestaria y los principios del derecho laboral tales como la igualdad de oportunidades. En esa línea, las críticas desde el mundo académico que se han realizado a la Ley 31131, tienen que ver con que se vulnera los principios de mérito y capacidad, así como los principios de igualdad de oportunidades, ya que no resulta exigible el ingreso por concurso público.

El problema general consiste en responder la siguiente interrogante: ¿De qué manera incide el CAS sobre los principios del empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021? Por su parte los problemas específicos son: ¿De qué manera inciden los contratos CAS con el principio de mérito y capacidad en el empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021? ¿De qué manera inciden los contratos CAS con el principio de igualdad de oportunidades, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021?

El objetivo principal de la investigación es determinar de qué manera incide el actual régimen laboral CAS sobre los principios del empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa 2021. Los objetivos específicos son: Determinar de qué manera está regulado el régimen laboral CAS en la actualidad. Determinar cuál

es el alcance de los principios del empleo público. Establecer si la Ley 31131 incide sobre el principio de mérito y capacidad. Analizar si la Ley 31131 incide sobre el principio de igualdad de oportunidades.

En esa línea, la presente investigación surge por la necesidad de revisar desde el punto de vista jurídico las últimas modificaciones que ha tenido el régimen de contratación laboral CAS y si inciden o colisionan con los principios del empleo público.

La investigación del caso actual, se justifica al observar su vigencia, dado que las modificaciones más importantes sobre el régimen CAS fueron realizadas este año, por tanto, están en plena aplicación y desarrollo. Además, se justifica por la cantidad de trabajadores CAS que podrían ser afectados con la medida, como se señaló en el exordio, son más de 300 mil trabajadores bajo este régimen. Luego, también tiene relevancia económica, dado que incorporar como trabajadores a plazo indeterminado a una planilla tan grande, supone un gasto de más del 20% de la planilla total. Y por supuesto su relevancia jurídica tiene que ver con que ya el Tribunal Constitucional validó, la existencia de este régimen laboral y su naturaleza temporal; además, que resulta relevante determinar si afecta los principios del empleo público y de qué manera.

El supuesto jurídico planteado es: dado que las modificaciones establecidas en el régimen laboral CAS, no exigen el ingreso por concurso público como requisito sine quanon, tampoco establecen una verificación de los perfiles del puesto, ni un examen previo al ingreso al régimen laboral 276 o 728 que permita competir en igualdad de oportunidades; ¿Es probable que la Ley 31131 vulnere los principios del empleo público, tales como la meritocracia e igualdad de oportunidades?

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los antecedentes de investigación en el ámbito de trabajos previos nacionales, se tuvo a Aguinaga Saavedra (2021), quien realizó la investigación denominada: *El Contrato Administrativo de Servicios, los trabajadores de los hospitales y la eventual necesidad de establecer un tratamiento jurídico diferenciado*, para la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Tal

investigación aborda el problema de la estabilidad en el Contrato Administrativo de Servicios, desde un punto de vista diferente, dado que plantea la necesidad de una estabilidad laboral bajo este régimen en el sector Salud. Para lo cual aborda el principio de igualdad y diferencia en el orden jurídico. Identifica a la igualdad bajo tres identidades denominadas: principio, derecho y valor supremo. Además, se realiza un análisis sobre la precariedad del sistema de salud y específicamente de la primera línea de lucha contra la Covid-19. Concluye que la igualdad y diferencia son elementos esenciales del orden jurídico. Los profesionales de salud son los que más se expusieron en la contención de la Covid-19, sin embargo, sus contratos concluyeron en noviembre y diciembre de 2020. Sin embargo, la Ley 31131 les dio una posibilidad de ganar estabilidad. Si bien se vulnera el principio de igualdad, este supera el test de proporcionalidad en el caso de los trabajadores de salud por el riesgo al que se exponen.

Por su parte el autor Acuña Gonzales (2018), en su investigación denominada *Convencionalidad de la Contratación Administrativa de Servicios*, para optar el grado de Magister en Derecho de la Empresa con mención en Gestión Empresarial en la Pontificia Universidad Católica del Perú, aborda el problema de la Contratación Administrativa de Servicios, como uno más de los diversos sistemas de contratación de trabajadores que tiene el Estado, que conlleva a una diversidad y a una desigualdad. Con su trabajo busca derivar esta problemática a la Corte Interamericana de Derechos Humanos, a efecto de que ésta emita un pronunciamiento vinculante a los estados integrantes. Concluye que el principio de igualdad y de primacía de la realidad, no se encuentran considerados en el CAS, por tanto, son inconvencionales. En el Perú existen diferencias entre el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema sobre su tratamiento al CAS, por lo que resulta necesario un pronunciamiento de la Corte IDH.

De otro lado, la autora Céspedes Camacho (2017), en su investigación denominada *La Vulneración de los derechos laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios- CAS en la corte Superior de Justicia de Lima Norte-2017*, para optar por el grado de doctora en derecho en la Universidad Nacional Federico Villareal, tuvo como objetivo en su trabajo determinar el nivel de vulneración de los derechos laborales en el régimen CAS, a partir de encuestas

realizadas a 27 trabajadores de la Corte Superior de Lima-Norte. Llegando a las siguientes conclusiones, el nivel de vulneración a los derechos laborales de los trabajadores encuestados es alto en un 81%. Luego, la permanencia en el puesto es percibida como nula, ya que el 75% indica que no tiene permanencia. Además, derechos como asignación familiar y compensación por tiempo de servicios resultan nulos.

Por su parte el autor Diaz Roncal (2017), en su investigación llamada *Los principios del empleo público peruano: una propuesta metodológica para ubicarlos en base a la historia social del derecho y una referencia a la colisión con los principios del derecho del trabajo*, tesis sustentada para optar el grado de magister en Derecho por la Pontificia Universidad Católica del Perú, lleva a discusión la vulneración del derecho a la igualdad en el tratamiento de los diversos regímenes laborales, tanto dentro de la administración pública, como en los sectores público y privado. Busca reafirmar la individualidad que tiene el empleo público frente al decreto del trabajo, que le permite tener particularidades, incluso plantea una coalición entre ambos, arribando a la conclusión de que efectivamente el empleo público es autónomo del derecho laboral, tiene principios particulares y esenciales, tales como principio de estado social y democrático, acceso a la función pública en condiciones de igualdad, principio de mérito, principio de legalidad y equilibrio presupuestal.

En cuanto a investigadores foráneos, se puede tomar como antecedente en el tema a la autora Garcia Torres (2017), que en su investigación denominada: *Fuentes de regulación e instrumentos de organización del trabajo en el empleo público de régimen laboral*, para optar por el grado de doctora en Derecho por la Universidad de Oviedo, aborda la problemática del empleo público, desde el derecho internacional, comparando la situación de España con la situación de otros países y su posición frente al empleo público. En esa línea señala que en Francia el empleo público parte del principio de inamovilidad y mérito, es decir que, una vez dentro el trabajador adquiere una fuerte estabilidad, este modelo es replicado en varios países de Europa. Por su parte el otro modelo, es el denominado Civil Service, en el cual los funcionarios públicos están al servicio de la corona, y por tanto son temporales y pueden ser revocados por voluntad del soberano, situación

similar ocurre en EE.UU. Concluye que para combatir la corrupción debe dejarse de lado la libre designación de puestos y debe tenerse muy en cuenta el principio de idoneidad. Así mismo, concluye que es necesaria la eliminación de subescalas en el procedimiento de nombramiento.

De otra parte, la autora Norte Gil (2015), en su investigación denominada *Temporalidad y laboralización del empleo público*, para obtener el grado de abogada en la Universidad de Murcia, tiene como finalidad en su investigación conocer por qué en el sector público o específicamente en el empleo público, se utilizan diversas modalidades de contratos de naturaleza temporal, con lo que se apuesta por incrementar los porcentajes de temporalidad en la contratación en España. Luego, se analizó la predisposición que tiene la administración pública, para laborar las relaciones laborales en el ámbito público. Lo que se evidencia a través del uso de contratos de naturaleza temporal, así como la cercanía que se propone entre el derecho laboral y la legislación pública y de la función pública en general. La conclusión central alcanzada en este estudio, es que las reformas introducidas recientemente suponen un cambio en el paradigma que pone en entredicho las bases del derecho laboral público basadas en la negociación colectiva y la permanencia o estabilidad laboral. Dado que recientemente existe una tendencia a que las normas faciliten la posibilidad de despido de trabajadores en labores permanentes, empero se está manteniendo la estabilidad para los funcionarios de carrera.

Para entender la naturaleza del contrato administrativo de servicios, previamente se debe saber qué es el negocio jurídico, qué es el acto jurídico y qué es el contrato.

En esa línea de ideas el negocio jurídico tiene una fuerza vinculante en las relaciones de intereses privados, tiene importancia positiva en el orden jurídico nacional cuando los valores que contienen van acorde a los valores que están presentes en el ordenamiento jurídico nacional. Luego, el acto jurídico es el acto humano, tiene la característica de ser voluntario, lícito, que contiene una manifestación de voluntad cuya finalidad es producir efectos jurídicos tales como

“crear, regular, modificar o extinguir relaciones jurídicas”. (Batista Ferri, 2002, pág. 154)

Por su parte, el acto jurídico también es un hecho voluntario y lícito, evidentemente humano, cuya finalidad pronta es generar relaciones jurídicas entre las personas que son parte, como crear, regular, modificar o extinguir tanto derechos como obligaciones. Entonces el acto jurídico modifica el estado de las relaciones en el mundo exterior, siempre que tenga el respaldo del ordenamiento jurídico nacional. Para que se dé este acto, además, deben tener capacidad en los sujetos parte, y el objeto debe ser posible, con ello se establece un vínculo o lazo que une, y es capaz de volver una relación posible a una relación existente. Luego, otro elemento es el hecho, que al ser productor de efectos jurídicos recibe la denominación de hecho jurídico, si a su vez este hecho tiene como sustento la voluntad humana, entonces recibirá el nombre de acto jurídico. (Carnevali, 2016, p. 153)

Por otro lado, un concepto importante es el contrato, que desde una mirada tradicional se entiende como un acuerdo de voluntades, que puede ser verbal o escrito, que se da entre personas que tienen capacidad, a las que se les denomina partes, las mismas que resultan obligadas, en virtud del contrato, a la realización de cierta finalidad o cosa, teniendo presente que pueden compelerse al cumplimiento mutua o recíprocamente, siendo que su verdadera calidad es la de un acto libre y espontáneo de las partes que contratan. Evidentemente para que el consentimiento sea considerado, este debe ser en libertad, de manera espontánea y seria. Luego, si alguna de las condiciones señaladas como parte del consentimiento, no se produce, entonces se puede decir que el consentimiento tiene un vicio, que puede ser motivo de invalidación. La mayoría de sistemas jurídicos, establecen tres requisitos sine quanon para que un contrato sea eficaz, estos son el consentimiento, el objeto y la causa. (Alegre Garayar , 2017)

Contrato administrativo: incorporar personal temporal para laborar en la administración pública, resulta ser una “colaboración requerida”, además que es un acto jurídico negocial, que requiere de manera esencial la voluntad del sujeto pasivo. Los contratos administrativos, son históricamente una creación del derecho francés donde aparecen por primera vez, entonces se utilizaban para la

contratación de obras, suministros e incluso concesiones de servicios estatales. Inicialmente cuando surgían litigios, estos fueron expuestos a la jurisdicción administrativa, la misma que estaba compuesta por el Consejo de Estado y las prefecturas. Luego, la creación de la jurisdicción administrativa. Esta jurisdicción administrativa, tuvo como razón fundamental evitar que conocieran sobre los contratos de la administración los tribunales civiles. (Parada Vasquez, 1996, p. 335)

Contrato de trabajo: es una relación entre personas que al cumplir con condiciones particulares se ven delimitadas por el derecho laboral, además entre los sujetos del contrato se crean obligaciones a partir del inicio de su ejecución, de ese modo se adapta de manera automática la normativa estatal y la de derecho colectivo que resulte aplicable al vínculo laboral (Montoya Melgar, 2002). Según Blancas Bustamante, existen elementos que determinan la existencia de una vinculación de carácter laboral, estos elementos son incorporados en la legislación, además de ser aceptados a nivel jurisprudencial y tienen sustento en la doctrina, y son la prestación personal de servicios, la remuneración y la dependencia (Blancas Bustamante, 2007, p. 87). Por su parte el autor Neves Mujica los define como atributos fundamentales, sin los cuales no estamos frente a un contrato de trabajo, puesto que esos atributos sirven para diferenciar al contrato laboral de otros contratos civiles o comerciales (Neves Mujica , 2004) . Y en esa línea Toyama define el contrato laboral como un negocio jurídico por intermedio del cual, el trabajador da sus servicios de forma personal, por cuenta ajena en el marco de un vínculo de dependencia, y espera recibir a cambio una retribución económica. (Toyama Miyagusuku , Instituciones del Derecho Laboral, 2005)

Luego, conviene señalar que en el país, existen diversos regímenes laborales tanto en el sector público como en el privado, empero son tres los principales, los cuales tiene un conjunto de derechos pero también de obligaciones para aquellos que se encuentren bajo esas normas, en primer lugar tenemos el régimen laboral público también llamado de la carrera administrativa, el cual atañe solo a los trabajadores del Estado, regulado bajo los alcances del D. L. 276, luego en segundo lugar el régimen laboral CAS, el cual incumbe a los trabajadores del sector público de manera exclusiva, el mismo que se encuentra regulado por el D.L. 1057 y

finalmente el régimen laboral privado (aplica para el sector público y privado), el cual se reguló bajo los alcances del D.L. 728. (Díaz Roncal, 2017)

El Contrato Administrativo de Servicios, se creó como una forma de contratación que tiene la Administración Pública, privativa del Estado, que genera un vínculo entre una persona que presta servicios con una entidad estatal o pública, donde la característica es la prestación de servicio no autónoma. Además, se le aplican las normas del derecho público, toda vez que los derechos y obligaciones que tiene están señalados en el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.

El régimen materia del presente estudio, también denominado régimen CAS, tiene como fecha de nacimiento el año 2008, con la finalidad de dar solución a los problemas que generaban los aún existentes contratos de servicios no personales o SNP, dentro del sector público, es necesario recordar que estos contratos SNP se crearon en los años 90 para no colisionar con normativa en materia presupuestaria que pone un candado a la contratación de personal nuevo, de esa forma se ahorraban costos y se logró tener un sistema para contratar personal con mayor flexibilidad. En esa línea este régimen laboral acotado, apareció como una modalidad especial para contratar personal, que puede utilizar el Estado de manera exclusiva, el cual nació y está regulado por el D.L. 1057, el mismo que fue varias veces modificado; empero, no se aplica de ninguna manera ni supletoriamente el régimen laboral público, es decir, la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, tampoco el régimen laboral privado, ni la normatividad que regula algunas carreras especiales. Cabe finalmente señalar que este régimen CAS, tiene la naturaleza de ser temporal.

El régimen laboral CAS, resulta de la aplicación a todas las entidades públicas que estén bajo los alcances de otras normas que regulen relaciones laborales, tales como el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, Decreto Legislativo 728 u otras normas que regulen carreras especiales. Luego, tienen excepciones que son las empresas del Estado y los denominados proyectos de inversión pública. Así mismo, el régimen regulado por el D.L. 1057, apareció como un régimen transitorio con fecha de expiración, que fue varias veces ampliada y finalmente con la creación del régimen

de la Ley del Servicio Civil se determinó su sustitución por la Ley N°30057. El régimen del servicio civil, busca que exista un solo régimen laboral para las entidades públicas que contraten personal para prestar servicios, además para la gestión de las entidades, en el marco del ejercicio de sus potestades y los servicios que deben prestar por mandato de la Ley. Luego, esta reforma apunta a que el servicio brindado por el Estado tenga mayor eficacia y eficiencia, es decir, que los servicios públicos que prestan sean de mejor calidad, ello teniendo a personal capacitado y competente, así mismo el régimen busca que las personas que trabajan en el Estado puedan desarrollar sus carreras en función de la meritocracia. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2017)

El autor Martín (2009) cuenta sobre las condiciones por las que atravesó el régimen CAS durante su nacimiento, señala que la propuesta contenida en el Decreto Legislativo 1057, si bien no era perfecta, fue la mejor, dado que supuso un esfuerzo de parte del gobierno, para afrontar una situación seria y permanente, problema que fue postergado por sucesivos gobiernos. Señala que, si bien la política laboral del gobierno de entonces atravesó diversos cambios, debe reconocerse que, en lo tocante a la reforma del empleo público, la gestión del entonces ministro Mario Pasco, avanzó mucho, sobre todo afrontando una reforma que nadie quería afrontar, al ser un tema políticamente incorrecto o impopular. (P. 36)

Luego, el régimen CAS alcanzó un reconocimiento de nivel constitucional, que lo elevó a la categoría de contrato de trabajo, mediante sentencia que termina el proceso generado en el Expediente 00002-2010-PI/TC se señala que el régimen regulado por el D.L. 1057, es un contrato que genera un vínculo laboral entre la entidad estatal y el trabajador que fue contratado, siendo así que surgen diferencias sustanciales con los contratos civiles o administrativos propios del Estado. Editando, que tiene elementos o características que sustentan su calidad de régimen especial. (Ortiz & Acevedo, 2010)

Derechos que otorga el régimen laboral CAS, conforme el artículo 6 de la Ley 29849, los trabajadores CAS tienen los siguientes derechos:

- a) Recibir por lo menos la remuneración mínima vital vigente.

- b) La jornada laboral máxima es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas a la semana. Empero, si en la entidad dónde labora el actor la jornada resulta ser menor, debe aplicarse lo máximo de la jornada especial que tenga la entidad.
- c) Tienen derecho a un descanso de 24 horas consecutivas a la semana.
- d) También tiene derecho al refrigerio, el mismo que no debe ser parte de la jornada laboral.
- e) Derecho a recibir aguinaldo de Fiestas Patrias y Navidad, conforme a las leyes de presupuesto pertinentes.
- f) Derecho a 30 días de vacaciones por cada año de trabajo.
- g) Licencias a las que tienen derecho los trabajadores en otros regímenes generales. Además de licencias con goce de haber por maternidad y paternidad.
- h) Derecho a la seguridad y salud en el trabajo conforme a la Ley.
- i) Derecho a la libertad sindical, conforme a lo establecido en las normas pertinentes.
- j) Derecho a ser afiliado tanto al Sistema Nacional de Pensiones, como al Sistema Privado de Pensiones. Así mismo cuando corresponda tiene derecho al seguro complementario de trabajo de riesgo.
- k) Que se le entregue el Certificado de Trabajo conforme a Ley.

Luego, conviene conocer cuáles son los principios del derecho y finalmente cuáles son los principios del derecho laboral. Considerando que los principios son también ideas, directivas o pensamientos jurídicos generales (Esser, 1961). Cabe resaltar que, los principios tienen algunas características, tales como generalidad, indeterminación o vaguedad, simplicidad, voluntariedad de su cumplimiento y funciones tales como interpretativa e informadora (García, 2008, p.272). Estos principios generales fueron positivizados en normas nacionales por diversos países, además que la doctrina y jurisprudencia ocasionalmente utiliza estos principios para resolver algunos problemas jurídicos. (María Emilia, 2003).

En esa línea tenemos el principio de igualdad (RAE, 2012), "El principio reconoce la igualdad de derechos y deberes de todos los ciudadanos".

La igualdad en palabras del autor (Morales Plasencia, 2021, p.35), significa que los ciudadanos deben medirse en igualdad de condiciones, teniendo las mismas oportunidades sin distinción para ser castigados por su conducta reprochable o beneficiados de ser el caso.

Por su parte el autor Valdes (1992), señala que la igualdad se equipara a la identidad absoluta, todas las personas deben ser tratadas por igual, dado que son idénticas, esa es la relación lógica, pues coinciden dos elementos idénticos en una realidad.

Principio de igualdad de oportunidades en el derecho laboral. El principio de igualdad va más allá del derecho laboral, es transversal a toda la legislación y está positivizado en la Constitución Política. Una acepción es igualdad ante la Ley, que significa, ser una garantía frente a la autoridad pública. Además, en relación a los particulares, esta igualdad atraviesa todos los niveles del Estado. Supone por un lado igualdad ante las normas en general, y por otro lado supone igualdad al momento de aplicar la Ley, es decir, en una norma en particular. Ello dentro del marco de las funciones legislativas, administrativas y/o jurisdiccionales.

Igualdad de trato: ella supone igualdad en el trato que dan personas naturales, jurídicas, el Estado, empresas entre otros, con lo cual se reafirma la igualdad de derechos frente a la arbitrariedad, teniendo en cuenta siempre que pueden existir diferencias naturales, sociales y culturales entre los individuos. Esta igualdad relaciona las manifestaciones diferentes como parte de la autonomía, ya sean estas normativas o no normativas.

Igualdad de oportunidades: por su parte esta igualdad reivindica un sentido de justicia, en su acepción de justicia distributiva, esto es el derecho desigual igualatorio, la igualdad de posibilidades supone que los beneficios a repartir, tienen una base en una causa objetiva y razonable de distinción. (Ramirez, 2020)

El derecho a la igualdad tiene dos premisas básicas, tratar "igual a los que son iguales" y "desigual a los que son desiguales", sobre la base de que se puede observar en la sociedad muchas ocasiones en las que un grupo de personas, por

diversas razones, se encuentran postergadas en el acceso a diversos servicios y oportunidades, en igualdad de condiciones.

Es necesario tener en cuenta que la primera condición que puede permitir una diferenciación entre personas, debe estar basada en la desigualdad de los supuestos de hecho. Ello es que existen cuestiones temporales o espaciales especificadas, que poseen rasgos puntuales e inamovibles que permiten que una relación jurídica sea de determinada forma y no de otra.

Del mismo modo, la existencia de una diferenciación exige tener una intención legítima, concreta y determinada, sobre la base de una justificación razonable y concreta, sustentada en valores aceptados socialmente y generalizados.

En esa línea, a esto se le denomina también “discriminación inversa”, esto significa realizar un trato diferente empero con la finalidad de promover la igualdad (Carrillo Calle, 2003). No es otra cosa que un favorecimiento a un grupo desfavorecido, en contra de otro grupo que es dominante o mayoritario en la sociedad. A esta discriminación también se le llama discriminación positiva, y supone que el Estado mediante la utilización o dación de normas busca igualdad, un ejemplo claro de ello lo tenemos en el derecho laboral o el derecho de las personas con discapacidad. A este favorecimiento también se le llama acción positiva o en todo caso acción reafirmativa.

Por su parte la igualdad de manera general, significa que no se puede tratar de manera desigual o diferente a personas, ya sea entre particulares o ante el Estado mediante las leyes. Salvo que exista una justificación o explicación razonable.

Luego el principio de mérito y capacidad, supone que existen elementos tales como el ingreso, la estabilidad, el mejoramiento de condiciones laborales, aumentos remunerativos o ascensos a mejores cargos dentro de la administración, debe fundamentarse principalmente en el mérito de los postulantes, empero también en su capacidad. Así mismo, en algunos casos pueden fundamentarse en el tiempo de servicios que tenga el postulante.

Ahora bien, los méritos son una exigencia o un requerimiento mediante el cual, los trabajadores del Estado, deben demostrar sus logros académicos y/o profesionales, así mismo, deben demostrar que están capacitados para ejercer la

función a la que están postulando, considerando la capacidad técnica, productiva, habilidades, tolerancia, trabajo en equipo, entre otros elementos, de acuerdo al puesto de trabajo.

A su vez, los principios descritos son los parámetros imprescindibles, que dan sustento o que son contenidos por el principio de igualdad, en esa línea de ideas, el Tribunal Constitucional Peruano, ha reiterado en su jurisprudencia, que se vulnera el principio de igualdad, en la medida que no se respetan estos principios o no se toman en cuenta y en su lugar se consideran otros principios o características, que pueden ser de diversos tipos, tales como cargas familiares, situaciones personales entre otras.

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio materia de análisis tiene el tipo puro, fundamental o también llamado básico. Dado que, lo que busca o pretende encontrar es conocimiento en el derecho laboral público, además tiene un enfoque cualitativo.

Luego, cabe recordar que este tipo de investigación tiene como fundamento la búsqueda del descubrimiento de conocimientos nuevos. En esa línea al ser básica busca aportar nuevas teorías a las ya existentes. Además, el conocimiento que se obtenga sirve o debe servir como un llamado a la acción, con lo cual se podrá cambiar la realidad problemática, pero no de manera inmediata. (Valderrama, 2013)

Diseños de investigación según la doctrina de Metodología de la investigación

- a) Teniendo en cuenta la manipulación de variables: la presente investigación es No experimental, puesto que no se pretende manipular variables.
- b) Teniendo en cuenta su alcance temporal – se denomina transversal o sincrónica: dado que ocurre en un lapso temporal específico esto es el año 2021.

- c) Teniendo en cuenta la profundidad del estudio- es de diseño explicativo: pues se pretende conocer y explicar las diversas variables del estudio.
- d) Teniendo en cuenta su carácter de su enfoque o la forma como se pretende medir la realidad– es de diseño cualitativo, puesto que es una investigación jurídica dónde se busca conocer la interpretación, las características y otros elementos cualitativos de las variables de estudio.
- e) Teniendo en cuenta es espacio o lugar físico donde se pretende investigar: estamos frente a una investigación de campo y documental. Ya que por un lado se realizará visitas a campo a efecto de recabar entrevistas formuladas y también se revisará documentos legales y libros de manera documental.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Tabla 1 Categorías, subcategorías y matriz de categorización

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
Contrato Administrativo de Servicios	Contrato Administrativo de Servicios Alcances Modificaciones
Principios del empleo público	Principios del empleo público Legislación jurisprudencia Principio de mérito y capacidad. Principio de igualdad de oportunidades

Fuente: elaboración propia

3.3. Escenario de estudio

El escenario es el lugar físico dónde se pretende desarrollar la investigación, el mismo que puede estar delimitado geográficamente como una ciudad, distrito, región, país, empero también puede delimitarse cuando el estudio es dentro de una

institución o empresa, en la investigación submateria, el escenario es la ciudad de Arequipa, en una institución pública de nombre Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Arequipa, que forma parte del Gobierno Regional de Arequipa.

Por otra parte, el escenario también está delimitado por el espacio temporal en el que se desarrolla el estudio, que puede ser un periodo de tiempo diverso, un mes un año o varios años, esto es durante el año 2021.

3.4. Participantes

A efecto de establecer conceptos claros, debe tenerse en cuenta que los participantes están conformados por la población objeto de estudio, en esa línea la población es el grupo o conjunto de todos los elementos que tienen coincidencia en diversos criterios o características específicas. (Hernández, Fernández , & Baptista, 2014, p. 174)

Siendo así, la población se conforma por aquel conjunto de personas, elementos u objetos que concuerdan en sus caracteres, respecto de esta población objetivo, se extrae una muestra. Cabe precisar que la población además se selecciona teniendo en cuenta dos criterios, uno es de inclusión y otro de exclusión, es decir, hay elementos en el conjunto poblacional que tienen una característica que los incluye y otros elementos que tienen una característica que los excluye. En los casos dónde sea pequeña la población, podrá trabajarse con todos los individuos.

En el presente trabajo la población estuvo compuesta por trabajadores CAS que ejercen dentro de la Gerencia Regional de y Promoción del Empleo en Arequipa.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para llevar a cabo la recolección de datos se hizo uso de la guía de entrevista, la observación, así como el análisis de documentos; los cuales fueron aplicados a especialistas en el área de Derecho Laboral.

A la población escogida para la muestra le fueron aplicadas distintas técnicas para la recolección de información, de igual forma se aplicó diversos tipos de instrumentos.

Dentro de las técnicas empleadas se encuentra el Análisis documental, el cual hizo posible la recolección de datos en fuentes tales como textos, revistas, folletos, entre otros, considerados como fuentes de información secundarias. En la presente investigación se llevó a cabo la revisión de las normas expedidas hasta el año 2021, así como los contratos CAS realizados a los trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo.

Por otra parte, también se empleó la técnica de la Entrevista, la cual consiste principalmente en el desarrollo de una conversación, con el objetivo de recopilar información, en donde participan un entrevistador (persona que lidera el proceso y formula las interrogantes) y un entrevistado (persona que responde a las preguntas). Es posible desarrollar las entrevistas a través de distintos medios (canales presenciales o medios digitales).

En el caso de los instrumentos aplicados, se empleó una Guía de entrevista semiestructurada y una Ficha de observación bibliográfica, los cuales fueron validados previamente por los especialistas correspondientes a través de un juicio de expertos.

La Guía de entrevista semiestructurada consiste principalmente en la formulación de un grupo de preguntas formuladas por un entrevistador, las cuales fueron respondidas por los individuos encuestados haciendo uso de sus propias palabras. Dichas entrevistas fueron utilizadas para interrogar a diez especialistas en materia de Derecho Laboral Público.

Por su parte, la Ficha de observación bibliográfica permitió la revisión de las diversas normas publicadas por el gobierno y a partir de ello se consiguió datos de importancia para el alcance de los objetivos formulados en la investigación.

3.6. Procedimientos

Se hizo uso de la ficha de observación para la recolección de datos referentes a las normas jurídicas vigentes enmarcadas dentro de la temporalidad y el espacio en el que se desarrolla la investigación.

Posteriormente, se solicitó permiso al gerente de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Arequipa con la finalidad de recabar información de interés, con el que permitió la aplicación del cuestionario. Adicionalmente, se consultó en el Colegio de Abogados de Arequipa el registro de especialistas en derecho laboral radicados en la ciudad de Arequipa y con su información de contacto fue posible entrevistar a dichos profesionales. La información recabada permitió tener conocimiento del criterio que tienen los especialistas sobre el tema de estudio.

Con la información recolectada y correctamente procesada, se llevó a cabo la discusión y formulación de las conclusiones correspondientes.

3.7. Rigor Científico

Para que una investigación sea de calidad y pueda dar alcance a los objetivos planteados de una forma eficiente, existen un conjunto de pautas a considerar.

Guba y Lincoln (1989), definen la consistencia lógica como el nivel de similitud existente en la información recolectada en el campo por distintos investigadores, que dé lugar a efectuar análisis equivalentes que produzcan los mismos resultados. Hernández – Sampieri y Mendoza (2008), expresa que la información requiere la evaluación de diferentes investigadores, los cuales deben concluir en interpretaciones congruentes.

En la presente investigación se ha definido claramente a los participantes de la misma, seleccionando la muestra a conveniencia.

Se ha realizado la selección de un organismo en concreto, relacionado al cumplimiento de la legislación en materia laboral. De la misma manera, la investigación fue delimitada a dos principios del empleo público, y se les otorgó

determinados indicadores, que permitieran establecer los efectos sobre dichos derechos.

Se realizaron las entrevistas correspondientes a distintos profesionales de acuerdo con la información obtenida en el Colegio de Abogados de Arequipa.

Se garantizó la consistencia lógica de la investigación, debido a que para la recopilación de datos el investigador se encargó de explicar a los entrevistados la forma correcta de completar el instrumento sin influir de ninguna manera en las opiniones de los individuos de la muestra.

Saumure y Given (2008), definen la credibilidad como la “máxima validez”, asumiendo que se dejan a un lado las distensiones, sesgos o tendencias. De esta manera, se consideran importantes todos los datos al momento de hacer la recolección de información, los entrevistados están en la posibilidad de incluir observaciones dentro de cada uno de los instrumentos utilizados para dicha recolección, en la guía de entrevista. Los instrumentos proporcionan opciones concretas y claramente explicadas a los individuos entrevistados.

Por su parte, se habla de transferencia o aplicabilidad de resultados a la condición que estos tienen para que una parte de ellos o su esencia puedan ser aplicados dentro de otros escenarios. En base a ello, es necesario indicar que los instrumentos aplicados en la presente investigación podrían replicarse efectivamente en otras entidades del país, a efecto de recolectar información con tendencia a alcanzar los mismos objetivos; no obstante, los resultados serán diferentes, debido a que cada ciudad posee características diferentes. Adicionalmente, el tiempo representa un factor determinante, por lo cual el instrumento será útil y apropiado si se emplea en una investigación basada en un periodo igual.

Los criterios mencionados anteriormente no reemplazan la confiabilidad o la validez de los instrumentos, puesto que son paralelos.

Se realizó la validación del instrumento y se comprobó la capacidad del mismo para medir efectivamente las distintas variables en valoración para la obtención de los resultados. (Hernández, Fernández , & Baptista, 2014, p. 198)

Se enviaron al área correspondiente de la universidad aquellos instrumentos que fueron señalados con el objeto de medir las variables de investigación, con la finalidad de que los profesionales que representan a la misma, otorguen la validación en cuanto a pertinencia y relevancia de éstas. Los expertos en la materia, mediante el documento expuesto en los anexos de la investigación, han dado la aprobación para la aplicación de los instrumentos propuestos. Por consiguiente, los instrumentos son significativos, pertinentes y concisos, además de que presentan objetividad, actualidad, intencionalidad y coherencia metodológica. El conjunto de aspectos mencionados corresponde a los criterios determinados por la universidad.

3.8. Método de análisis de datos

Se constituye por los métodos de procesamiento y análisis de datos, a nivel descriptivo e inferencial.

Se llevó a cabo la validación y verificación del instrumento, comprobando que el mismo puede medir adecuadamente las variables de estudio.

Es oportuno tener en cuenta que los instrumentos han sido debidamente evaluados por un grupo de profesionales de la universidad expertos en la materia, los cuales han determinado la confiabilidad y validez de los mismos. Por consiguiente, es preciso validar el contenido, destacando la importancia de los aspectos correspondientes a relevancia, pertinencia y claridad en cada ítem de los mismos. Así como también la imparcialidad, actualidad, propósito, congruencia, metodología, pertinencia y presentación.

Por otra parte, la confiabilidad del instrumento permite comprobar si la aplicación del instrumento a un mismo individuo en diferentes ocasiones conlleva a resultados iguales. Para este caso se realizó el análisis de fiabilidad utilizando el Alfa de Cronbach, teniendo en cuenta como criterio que el valor del alfa debe ser superior a 0.7 para que se considere fiable el instrumento y se dé continuidad al procesamiento de la información. Se hizo uso del programa SPSS (versión 22) y de Excel 2013 para llevar a cabo el procesamiento de los datos recopilados.

Los resultados obtenidos durante la investigación de campo, atravesaron por una serie de pasos que permitieron estudiar, entender, sintetizar y contextualizar los datos recolectados, para posteriormente emplear un análisis interpretativo y comparativo, que permitiera la adquisición de nuevos conocimientos que posibiliten el aporte de soluciones específicas a los problemas existentes.

En este contexto, se ha utilizado el método hermenéutico, el cual ha permitido llevar a cabo la comparación, entendimiento, interpretación y análisis de los datos obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos utilizados. Adicionalmente, es preciso incluir el aporte brindado por el método descriptivo, que permitió la descripción de los elementos de estudio; así como también el método inductivo, mediante el cual se generaron las conclusiones de la investigación.

Asimismo, fue posible separar o eliminar la menos importante, para así conseguir la información de mayor relevancia y llevar a cabo la ejecución de un profundo y objetivo análisis que permitiera alcanzar las conclusiones obtenidas por las respuestas y objetivos planteados dentro de la investigación (Gómez, 2012).

3.9. Aspectos éticos

El presente estudio es fruto de un arduo trabajo de investigación, en el cual se ha procurado cumplir todos los estándares de calidad y originalidad que propone la Universidad César Vallejo. Así mismo, la investigación aborda temas relacionados a las líneas de investigación.

Así mismo, el estudio ha obedecido la guía permanente y sugerencias que durante su ejecución ha realizado el asesor de investigación que la entidad educativa ha puesto a disposición. Luego, los instrumentos de investigación tales como ficha de información y entrevista fueron validados por expertos en la materia y la propia universidad. De manera tal que la información recabada puede ser objeto de revisión, verificación y ser contratada con la realidad.

Luego, se utilizó acorde a las normativas dictadas por la entidad educativa, las referencias bibliográficas, el también llamado Formato APA, específicamente la séptima edición, que se encuentra en idioma inglés. Por tanto, la originalidad del estudio se sustenta en normas bibliográficas auténticas, según el formato señalado.

Siendo así que, si bien se han utilizado diversas ideas planteadas por diferentes autores, estos fueron debidamente citados, en los términos y formatos señalados.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados del objetivo general: “Determinar de qué manera incide el CAS sobre los principios del empleo público” se tiene como parámetro principal el análisis normativo del Decreto Legislativo 1057 y la Ley 31131 que determina que los contratos CAS son a plazo indefinido y de la Ley marco del Empleo Público Ley 28175 que señala los principios del empleo público tales como legalidad, modernidad, imparcialidad, transparencia, eficiencia, probidad, mérito y capacidad, principios del derecho laboral, preservación y provisión presupuestaria; asimismo, se ha empleado la guía de entrevista, consentimiento asistido y la participación de los expertos, al respecto los entrevistados coincidieron en señalar que el Régimen CAS vulnera el principio de igualdad en primer lugar, en el sentido que el régimen CAS contiene derechos laborales menores que otros regímenes. Luego también los entrevistados coinciden en mayoría que se vulnera el principio de mérito y capacidad. Dado que los trabajadores pasaron a ser trabajadores a plazo indefinido automáticamente. Los participantes en minoría precisan que también se afecta el principio de legalidad y el principio de conservación y preservación de las políticas públicas.

En relación con los resultados del objetivo específico 1 “Establecer de qué manera incide los contratos CAS con el principio de mérito y capacidad en el empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021” se revisó el artículo IV incisos 7 y 8 de la Ley Marco del Empleo Público Ley 28175, es decir los principios de mérito, capacidad y de igualdad, en tanto, se ha empleado la guía de entrevista, consentimiento asistido y la participación de los expertos, al respecto los entrevistados coincidieron en que las normas que regulan los contratos CAS vulneran el principio de mérito y capacidad, por las siguientes razones:

No se ha dispuesto un concurso público o alguna evaluación de capacidades para que los trabajadores postulen a un puesto a plazo indefinido. Por el contrario, esto fue automático. Tampoco existe una disposición sobre mejoras remunerativas

o asensos dentro del régimen laboral CAS. Los concursos CAS están generalmente direccionados por parte de los funcionarios de alto nivel de la gerencia regional principalmente. Las evaluaciones para contratar personal CAS, a plazo determinado son menos exigentes, que las que se utilizan para contratar en otros regímenes laborales (D.L. 276 o 728). Entonces son mínimos los requisitos que cumplieron esos trabajadores y ahora son trabajadores a plazo indefinido.

Respecto a los resultados del objetivo específico 2 “Determinar de qué manera inciden los contratos CAS con el principio de igualdad en el empleo público, Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021” se revisó el artículo IV incisos 7 y 8 de la Ley Marco del Empleo Público Ley 28175, es decir los principios de mérito, capacidad y de igualdad; asimismo, se ha empleado la guía de entrevista, consentimiento asistido y la participación de los expertos, según los datos recolectados de las guías de entrevista se extrae que los autores coinciden en señalar que las normas sobre contratos administrativos de servicios vulneran el principio de igualdad por las siguientes razones: Los trabajadores CAS tienen menores beneficios que otros trabajadores de otros regímenes laborales, aun realizando las mismas labores. Se vulnera el principio de igualdad de oportunidades, porque otras personas no pueden acceder a estas plazas a plazo indefinido, por que no existió un concurso público para su adjudicación.

Los concursos laborales son dirigidos y se accede por recomendaciones, lo que vulnera el principio de igualdad de oportunidades para todos.

En relación con la discusión del objetivo general que es “Determinar de qué manera incide el CAS sobre los principios del empleo público” se tiene como parámetro principal el análisis normativo del Decreto Legislativo 1057 y la Ley 31131 que determina que los contratos CAS son a plazo indefinido y de la Ley marco del Empleo Público Ley 28175 que señala los principios del empleo público tales como legalidad, modernidad, imparcialidad, transparencia, eficiencia, probidad, mérito y capacidad, principios del derecho laboral, preservación y provisión presupuestaria; asimismo, se ha empleado la guía de entrevista, consentimiento asistido y la participación de los expertos, al respecto los entrevistados coincidieron en señalar que el Régimen CAS vulnera el principio de

igualdad en primer lugar, en el sentido que el régimen CAS contiene derechos laborales menores que otros regímenes. Luego también los entrevistados coinciden en mayoría que se vulnera el principio de mérito y capacidad. Dado que los trabajadores pasaron a ser trabajadores a plazo indefinido automáticamente. Los participantes en minoría precisan que también se afecta el principio de legalidad y el principio de conservación y preservación de las políticas públicas.

El autor Díaz Roncal (2017), señala que el empleo público es autónomo del derecho laboral, tiene principios particulares y esenciales tales como principio de estado social y democrático, acceso a la función pública en condiciones de igualdad, principio de mérito, principio de legalidad y equilibrio presupuestal.

Luego el autor Acuña Gonzales (2018), el principio de igualdad y de primacía de la realidad, no se encuentra considerados en el régimen laboral CAS por tanto este régimen es inconvencional.

El autor Aguinaga Saavedra (2021), indicó que la Ley 31131 les dio una posibilidad de ganar estabilidad a los trabajadores de salud CAS. Que si bien se vulnera el principio de igualdad, este supera el test de proporcionalidad en el caso de los trabajadores de salud por el riesgo al que se exponen.

Por lo tanto, se vulnera el principio de igualdad, en el desarrollo de las relaciones laborales del personal CAS, puesto que, tal personal no tiene derecho al pago de gratificaciones como el personal 728. Tampoco tiene derecho al pago de CTS, como el personal de los regímenes laborales 728 y 276. En la gerencia regional de trabajo existen 50 trabajadores 276 y 35 trabajadores CAS, así como 2 trabajadores 728. En cuanto a la igualdad remunerativa, es evidente que existe una vulneración a este derecho, pues en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa mientras un trabajador del régimen laboral 276 que ejerce el cargo de abogado gana 2800 un trabajador del régimen laboral CAS gana solo 2500. Del mismo modo una secretaria del régimen laboral 276 Gana 2500 soles y trabajador CAS gana 2000 soles. Lo que evidencia una desigualdad remunerativa, la que se basa únicamente en el régimen laboral y no en otros aspectos como tiempo de servicios o méritos. Los contratos CAS también vulneran el principio de mérito y capacidad en cuanto a la permanencia, dado que ninguna norma en el DL 1057, ni Lay Ley 29849, mucho

menos la Ley 31131. Establecen alguna evaluación de méritos o capacidad para mantenerse en el puesto, tampoco se establecen capacitaciones para ello.

Respecto a la discusión del objetivo específico 1 que es 1 “Establecer de qué manera incide los contratos CAS con el principio de mérito y capacidad en el empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021” se revisó el artículo IV incisos 7 y 8 de la Ley Marco del Empleo Público Ley 28175, es decir los principios de mérito, capacidad y de igualdad, en tanto, se ha empleado la guía de entrevista, consentimiento asistido y la participación de los expertos, al respecto los entrevistados coincidieron en que las normas que regulan los contratos CAS vulneran el principio de mérito y capacidad, por las siguientes razones:

No se ha dispuesto un concurso público o alguna evaluación de capacidades para que los trabajadores a un puesto a plazo indefinido. Por el contrario, esto fue automático. Tampoco existe una disposición sobre mejoras remunerativas o asensos dentro del régimen laboral CAS. Los concursos CAS están generalmente direccionados por parte de los funcionarios de alto nivel de la gerencia regional principalmente. Las evaluaciones para contratar personal CAS, a plazo determinado son menos exigentes, que las que se utilizan para contratar en otros regímenes laborales (D.L. 276 o 728). Entonces son mínimos los requisitos que cumplieron esos trabajadores y ahora son trabajadores a plazo indefinido.

El autor (Andrés Corrales, 2021) señala en relación al principio de mérito y capacidad que “La Ley 31131 parte del supuesto de que los trabajadores CAS ya pasaron por un concurso. Los procesos de selección para contratos temporales no cuentan con las mismas garantías que los concursos públicos de méritos para contratos permanentes. Con lo que tampoco se cumpliría con este requisito de constitucionalidad”.

El autor (Martín, 2009) cuenta sobre las condiciones por la que atravesó el régimen CAS durante su nacimiento, señala que la propuesta contenida en el Decreto Legislativo 1057, si bien no era perfecta, fue la mejor, dado que supuso un esfuerzo de parte del gobierno, para afrontar una situación seria y permanente, problema que fue postergado por sucesivos gobiernos.

El autor (Vega Gutierrez, 2022) señala que el ingreso a la Administración pública, indistintamente del régimen al que se encuentre adscrita la entidad, se realiza necesariamente por concurso público de méritos en un régimen de igualdad de oportunidades de acuerdo con los principios de mérito y la capacidad de las personas, con excepción de los puestos de confianza. Así lo establece el artículo 5 de la Ley Marco del Empleo Público, Ley N° 28715.

Por lo que, conviene precisar, que de acuerdo a la Ley Marco del Empleo Público, el principio de mérito y capacidad tiene que ver con el ingreso, la permanencia, las condiciones remunerativas y el ascenso. En esa línea los contratos CAS, vulneran el principio de mérito y capacidad en cuanto al ingreso, especialmente la última modificatoria que determina el contrato CAS a plazo indefinido. Pues no se respeta el ingreso por un concurso público abierto de méritos. Sino que muchos de los trabajadores CAS ingresaron sin concurso o por proceso judicial o por un concurso, no tan exigente como sería un concurso a un plazo indefinido. Los contratos CAS también vulneran el principio de mérito y capacidad en cuando a las condiciones remunerativas puesto que no existe un parámetro para establecer la remuneración. Más aún, como han coincidido los autores entrevistados, los sueldos de los trabajadores CAS están estancados. Un ejemplo de esto es que en la Gerencia de Trabajo, un profesional, gana S/.2500.00 como trabajador CAS mientras que un técnico gana S/.2000.00. Finalmente los contratos CAS también vulneran el principio de mérito y capacidad en cuanto a los ascensos. Dado que no existe una política de ascensos del personal CAS, ello por cuanto se pensó a este personal como temporal, no como parte de una carrera administrativa.

Respecto con la discusión del objetivo específico 2 “Determinar de qué manera inciden los contratos CAS con el principio de igualdad en el empleo público, Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021” se revisó el artículo IV incisos 7 y 8 de la Ley Marco del Empleo Público Ley 28175, es decir los principios de mérito, capacidad y de igualdad; asimismo, se ha empleado la guía de entrevista, consentimiento asistido y la participación de los expertos, según los datos recolectados de las guías de entrevista se extrae que los autores coinciden en señalar que las normas sobre contratos administrativos de servicios vulneran el

principio de igualdad por las siguientes razones: Los trabajadores CAS tienen menores beneficios que otros trabajadores de otros regímenes laborales, aun realizando las mismas labores. Se vulnera el principio de igualdad de oportunidades, porque otras personas no pueden acceder a estas plazas a plazo indefinido. Porque no existió un concurso público para su adjudicación.

Los concursos laborales son dirigidos y se accede por recomendaciones, lo que vulnera el principio de igualdad de oportunidades para todos.

El autor Morales Plasencia (2021, p.35), señala que la igualdad significa que los ciudadanos deben medirse en igualdad de condiciones, teniendo las mismas oportunidades sin distinción para ser castigados por su conducta reprochable o beneficiados de ser el caso.

Por su parte el autor (Valdes, 1992), señala que la igualdad se equipara a la identidad absoluta, todas las personas deben ser tratadas por igual dado que son idénticas, esa es la relación lógica, pues coinciden dos elementos idénticos en una realidad.

A su vez la Igualdad de oportunidades: por su parte esta igualdad reivindica un sentido de justicia, en su acepción de justicia distributiva, esto es el derecho desigual igualatorio, la igualdad de posibilidades supone que los beneficios a repartir tiene una base en una causa objetiva y razonable de distinción. (Ramirez, 2020)

A ello podemos deducir que la Ley Marco del Empleo Público presenta separadamente el principio de mérito y capacidad con el de igualdad, de acuerdo a la doctrina española el principio de igualdad se llena de contenido con el principio de mérito y capacidad. Es decir que va depender como se manifieste, desarrolle o ejecute el principio de mérito y capacidad para poder definir que efectivamente se está cumpliendo el principio de igualdad. En esa línea podemos observar la igualdad en el acceso al empleo, lo que supone que no se exigen condiciones excepcionales, ni dirigidas para su acceso. Por tanto, toda persona que reúna los requisitos preestablecidos, objetivos y adecuados, debe poder participar en un concurso público para entrar al estado. Sin embargo, en el caso de las contrataciones CAS, la mayoría de autores señala que los concursos son dirigidos,

recomendados. También, se pudo constatar que en la Gerencia Regional de Trabajo, para 25 plazas CAS si se realizó un concurso público abierto, caso que no ocurrió con 4 plazas, dado que están repuestos judicialmente.

Luego, otro aspecto de la igualdad se evidencia a partir de la posibilidad que tuvieron todos aquellos ciudadanos que se enteraron que los contratos CAS serian contratos a plazo indefinido, y pudieron postular en igualdad de condiciones con otros, para un contrato a plazo indefinido. Siendo así, en la Gerencia Regional de Trabajo los trabajadores que ingresaron conociendo que son contratos a plazo indefinido son 0, todos los demás contratos CAS no fueron puestos a concurso para una plaza indefinida, vulnerando el derecho a la igualdad de oportunidades de otras personas que pudieron postular.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA.- El contrato CAS nació como un régimen que vulnera derechos laborales, pues se establecieron menores beneficios para los trabajadores. Sin embargo, fue validado por el Tribunal Constitucional del Perú. Si bien se ha dispuesto su eliminación mediante Ley 29849, todavía es un régimen vigente y abarca el 18% de la planilla del estado y el 30% de la planilla de la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa. Por otro parte, el estado peruano dicto la Ley Marco del Empleo Público estableciendo 10 principios. Empero las normas que regulan el contrato administrativo de servicios no fueron adecuadas a esos principios, por el contrato estas normas vulneran los principios del empleo público tales como igualdad, mérito y capacidad. No se ha determinado que vulneren otros principios del empleo público.

SEGUNDA.- Los contratos administrativos de servicios en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Público, vulneran el principio de mérito y capacidad, dado que los trabajadores CAS indefinidos no ingresaron mediante un concurso público para una plaza de tipo indefinida, sino que ingresaron automáticamente. Además, no se realizó ninguna evaluación de méritos o capacidad, tampoco de tiempo de servicios, para determinar que el personal CAS pase a un contrato indefinido. No existe una política remunerativa, tampoco una

política de promoción o asensos en el régimen laboral CAS dentro de la entidad. No existe una política de capacitación a los trabajadores CAS.

TERCERA.-Los contratos administrativos de servicios en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Público, vulneran el principio de igualdad. Dado que no se permitió postular a otras personas en igualdad de condiciones para poder acceder a una plaza CAS indefinida. Existe desigualdad en cuanto a los beneficios sociales de los trabajadores CAS respecto de otros regímenes laborales. Existe una desigualdad salarial entre trabajadores que realizan la misma función, pero pertenecen a diferentes regímenes laborales.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA.- Se recomienda elaborar normas y políticas que incorporen el respecto al principio de igualdad de oportunidades, méritos y capacidad, para los trabajadores que acceden a los contratos administrativos de servicios.

SEGUNDA.- Se recomienda modificar la Ley 31131, disponiendo que los trabajadores pasen a plazo indefinido luego de un proceso de capacitación y evaluación en la que se verifique sus méritos y capacidades. Caso contrario, se pongan las plazas a plazo indefinido a un nuevo concurso público.

TERCERA.- Se elabore una política remunerativa y de asensos para los trabajadores del régimen laboral CAS. Que permita que pese a tener los mismos cargos, los trabajadores con más años de servicio o más capacitados, tengan un incremento salarial. Además, que exista una promoción interna para acceder a mejores puestos dentro de la entidad.

REFERENCIAS

- AA.VV. (1999). *Diccionario Jurídico laboral*. Granada: Editorial Comares.
- Acuña Gonzales, J. (2018). *Convencionalización de la Contratación Administrativa de Servicios*. Lima: Pontificie Universidad Católica del Perú.
- Aguinaga Saavedra, J. (2021). El Contrato Administrativo de Servicios, los trabajadores de los hospitales y la eventual necesidad de establecer un tratamiento jurídico diferenciado. *Revista de investigación de la facultad de derecho*. Obtenido de <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/ius/article/view/605/1222>
- Alegre Garayar , J. (2017). *Tratamiento del Contrato Administrativo de Servicios en el Perú como acto jurídico*. Ancash: Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo.
- Alfonso Mellado, C. (2004). *Salarios y Negociación Colectiva*. Alcete: Bomarzo.
- Andres Corrales. (14 de marzo de 2021). Ley que convierte a trabajadores CAS en servidores con contrato indeterminado es un “golpe a la meritocracia”, sostiene especialista. (R. c. publicos, Entrevistador) Obtenido de <https://redgestorespublicos.pe/ley-convierte-trabajadores-cas-servidores-contrato-indeterminado-golpe-la-meritocracia-sostiene-especialista/>
- Antezana Abarca, N. (2013). *El Impacto del Teletrabajo en los Recursos Humanos: Caso de la empresa NCA Consultores S.A.C., Arequipa, 1997 – 2012* . Arequipa: Universidad Católica Santa María.
- Arce Ortiz, E. (2013). *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. Lima: Palestra.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - Servir. (2017). *Informe Regimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios*. Lima: Servir.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (Mayo de 2017). *Servir*. Obtenido de <https://storage.servir.gob.pe/archivo/2017/Informe-Regimen-CAS-SERVIR-2017.pdf>

- Banco Mundial. (2020). *Perspectivas Económicas Mundiales*. Washintong: Banco Mundial.
- Barrantes Echavarría. (2013). *Investigación: un camino al conocimiento*. Colombia: Agora: Serie Estudios.
- Batista Ferri, G. (2002). *El negocio jurídico*. Lima: Ara Editores.
- Benrey, J. (2011). *Análisis de la figura de la suspensión de contrato de trabajo del trabajador particular en Colombia y algunas menciones a la legislación extranjera*. ISSN: 0124-0579. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-05792011000200014&lang=es
- Bernales, E. (2012). *La constitución de 1993 (Veinte años después)*. Lima: Idemsa.
- Blancas Bustamante. (2007). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Lima: PUCP.
- Blanco, E. (2006). *La cogestión ¿qué se gana? ¿qué se pierde?* Researchgate.
- Carnevali, U. (2016). *Apunti di diritto privato*. Roma: Editorial Raffaello.
- Carrillo Calle, M. (2003). *Los principios de igualdad de oportunidades, de igualdad de trato y no discriminación*. Lima: Pontificie Universidad Católica del Perú.
- Castillo Rodríguez, E., & Veloz Sierra, A. (2020). *Incorporación de nuevas medidas de protección frente a la suspensión perfecta de labores en el sector privado, 2020*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Cataño Ramírez, S., & Gómez Rúa, N. (18 de enero de 2021). *Dialnet*. Obtenido de The concept of telecommuting: aspects for health and safety in employment : <file:///C:/Users/USUARIO-PC/Downloads/Dialnet-ElConceptoDeTeletrabajo-4804770.pdf>
- CErna Pajares, C. (2017). *Consecuencias jurídicas de la Ley N° 30036 - Ley que regula el teletrabajo*. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca.
- Céspedes Camacho, M. (2017). *La Vulneración de los derechos laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios- CAS en la*

- corte Superior de Justicia de Lima Norte-2017*. Lima: Universidad Nacional Federico Villareal.
- De la Cueva, M. (2013). *Nuevo derecho del trabajo mexicano*. Mexico: Porrúa. Editorial y Librería Jurídica Grijley.
- Diario el Comercio. (6 de abril de 2021). *Diario El Comercio*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/>
- Diario EP. (1 de junio de 2020). *Diario EP*. Obtenido de <https://diarioep.pe/gerencia-regional-de-trabajo-no-aprobo-ninguna-solicitud-de-suspension-perfecta/>
- Díaz Roncal, K. (2017). *LOS PRINCIPIOS DEL EMPLEO PÚBLICO PERUANO: UNA PROPUESTA METODOLÓGICA PARA UBICARLOS EN BASE A LA HISTORIA SOCIAL DEL DERECHO Y UNA REFERENCIA A LA COLISIÓN CON LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO*. Lima: Pontificie Universidad Católica del Perú.
- Díaz Roncal, K. (2017). *Los principios del empleo público peruano: una propuesta metodológica para ubicarlos en base a la historia Social del Derecho y una referencia a la colisión con los principios del derecho del trabajo*. Lima: Pontificie Universidad Católica del Perú.
- Dolorier Torres. (2010). *Tratado Práctico de Derecho Laboral*. Lima: El Búho.
- Esser, J. (1961). *Principio y norma en la elaboración jurisprudencial del Derecho Privado*. Barcelona: Ediciones Bosch.
- Gallardo Villavicencio, M., & Montenegro Alvitez, V. (2021). *Suspensión Perfecta de labores en el estado de emergencia Covid 19 y los derechos de los trabajadores*. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Gamonal, S. (2019). Narrativa laboral y principios del derecho del trabajo Chileno. *Revista de Facultad de Derecho de la Universidad de México*, 69(273), 1-24. doi:<http://dx.doi.org/10.22201/fder.24488933e.2019.273-1.68631>
- García Torres, A. (2017). *Fuentes de regulación e instrumentos de organización del trabajo en el empleo público de régimen laboral*. Oviedo: Universidad de Oviedo.

- García, J. (2008). *El sistema de fuentes de la relación laboral*. Oviedo: Universidad de Oviedo.
- Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo. (23 de junio de 2021). *Portal Web de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Arequipa*. Obtenido de <http://www.trabajoarequipa.gob.pe/>
- Gil, P. (2012). Riesgos psicosociales y salud ocupacional. *Revista peruana de medicina experimental y salud pública*. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012
- Gómez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. México: Red Tercer Milenio.
- Haro, J. (2011). *Derecho individual del trabajo*. Lima: Ediciones Legales.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Cuarta Edición ed.). México: McGraw-Hill.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). *Informe Técnico Situación del Mercado en Lima Metropolitana*. Lima: INEI.
- Jaramillo, J. (2010). Principios Constitucionales y Legales del Derecho del Trabajo Colombiano. 101.
- Jürgen Weller. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales, Documentos de Proyectos(LC/TS.2020/67)*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe .
- Landa, C. (2017). *Los derechos fundamentales. Colección lo esencial del derecho*. Lima: Fondo Editorial Pontificie Universidad Católica del Perú.
- López Basanta, J. (1988). *El Salario*. Buenos Aires: Ediciones Jurídicas.
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología Social cuantitativa*. Madrid: Universidad Autónoma de Barcelona. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- López, R., & De la Rosa. (2008). *Control Maquina - Humano*. Madrid.

- Lora, G. (2016). La suspensión perfecta por caso fortuito y fuerza mayor: análisis legal y caustica. *Ius Et Veritas*, 24(51), 270-281. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16385>
- Maria Emilia, C. (2003). La trascendencia constitucional de los principios de ordenación de las fuentes jurídico-laborales. *Derecho privado y constitución*(17), 89-146.
- Martín , R. (2009). El Régimen del Contrato Administrativo de Servicios: nuevas soluciones para un viejo problema. *Revista de Derecho Administrativo*, 36. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/14012/14634>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (6 de julio de 2020). INFORME N° 1386 -2020-MTPE/4/8. Lima.
- Montoya Melgar, A. (2002). *Derecho del Trabajo*. Madrid.
- Morales Plasencia, L. (2021). *Vulneración al principio de igualdad por la aplicación de la Ley 29944, pago de CTS a docentes de la Ugel Contumazá 2018-2019*. Pimentel: Universidad Señor de Sipán.
- Neves Mujica , J. (2004). *Introducción al derecho del trabajo*. Lima.
- Norte Gil, M. (2015). *Temporalidad y laboralización del empleo público*. Murcia: Universidad de Murcia.
- Ojo Publico. (4 de octubre de 2020). *Ojo Publico*. Obtenido de Más de la mitad de empleos formales perdidos en pandemia fueron por suspensión perfecta: <https://ojo-publico.com/2140/el-55-del-empleo-formal-se-perdio-por-suspension-perfecta>
- Ortiz, A., & Acevedo, J. (2010). Comentarios a la sentencia del Tribunal Constitucional sobre el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios. *Ius et Veritas*, 20(41), 233. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12121>
- Palacios, J. (2021). *www.gob.pe*. Obtenido de Portal del Gobierno Peruano: [https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/311996-gobierno-prorroga-](https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/311996-gobierno-prorroga)

trabajo-remoto-hasta-el-31-de-julio-de-2021-y-establece-derecho-de-trabajadores-a-la-desconexion-digital

- Parada Vasquez, R. (1996). *Derecho Administrativo*. Madrid: Editorial Marcial Pons.
- Paredes Valdiviezo, P. (2019). *Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Parra Huaman R. (2020). *La aplicación de la suspensión perfecta de labores en época de estado de emergencia sanitaria*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Poquet Catala, R. (2018). PROTECTION OF THE RIGHT TO PRIVACY OF THE. *Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, 113-135.
- Ramirez Punchin, E., & Chuquillanqui Aragon, O. (2016). *El Teletrabajo en el Perú: Comentarios al Nuevo Marco Normativo*. Lima: Derecho y Sociedad.
- Ramirez, J. (2020). *Principio de Igualdad*. Obtenido de Grupo Verona: <https://grupoverona.pe/principio-de-igualdad-en-el-derecho-laboral/>
- Remote Year. (2017). *What is remote work?* Obtenido de <https://remoteyear.com/blog/what-isremote-work>
- Rendón Vasquez, J. (1991). *Derecho del Trabajo. Relaciones individuales en la actividad privada*. Lima: Ediciones Tarpuy.
- Requejo, J. (28 de julio de 2020). *MTPE ya aprobó 5,000 solicitudes de suspensión perfecta de labores*. Obtenido de Diario Gestión: <https://gestion.pe/economia/sector-trabajo-ya-aprobo-5000-solicitudes-de-suspension-perfecta-de-labores-afirma-viceministro-requejo-nndc-noticia/>
- Ricardo Herrera. (12 de octubre de 2020). Trabajadores CAS son más del 18% de la planilla estatal. *Peru 21*.
- Rojas Espinoza, J. (2019). *EL TELETRABAJO, SU NATURALEZA JURÍDICA, PRINCIPIOS Y REGULACIÓN*. Santiago: Universidad de Chile.
- Rubio, M. (2013). *Estudio Constitucional*. Lima: Palestra Editores.

- Sánchez , F. (14 de abril de 2020). *La Ley el Ángulo Legal de la Noticia*. Obtenido de Suspensión Perfecta de Labores: <https://laley.pe/art/9557/la-suspension-perfecta-de-labores>
- Sissy, R. (2015). *Trabajo decente como límite de la jornada acumulativa*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Toyama Miyagusuku , J. (2005). *Instituciones del Derecho Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Toyama Miyagusuku, J. (2009). *Temas centrales del derecho del trabajo siglo XXI*. Lima: Ara Editores.
- Toyama Miyagusuku, J. (2011). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Toyama, J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación*. Lima: San Marcos.
- Valdes, P. (1992). *La discriminación arbitraria en el derecho económico*. Santiago de Chile: Conosur.
- Vega Gutierrez, A. (1 de abril de 2022). *Universidad Continental*. Obtenido de El Contrato Administrativo de Servicios y la inhabilitación para contratar con el Estado: <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/el-contrato-administrativo-de-servicios-y-la-inhabilitacion-para-contratar-con-el-estado>
- Verano, L. (2016). *Aspectos favorables de la suspensión perfecta de labores por motivos económicos*. Lima: Universidad Católica del Perú.
- Vicente Chinchay, J. (2020). *Trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Perez Liendo – La Victoria 2020*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Zambrano , O., & Campos, S. (2015). Incidencia de la suspensión del contrato de trabajo en el pago de la prima legal de servicios. *Vía Juris*(49), 56-66. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6610296>

Zavala, J. (2009). *El principio de continuidad en los procedimientos de cese o despido colectivo, en los principios del derecho del trabajo en el Derecho Peruano.* . Lima: Grijley.

ANEXOS

ANEXO N°1

MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN PARA LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: HUGO CHAMBI CHAMBI

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	"INCIDENCIA DEL CONTRATO CAS SOBRE LOS PRINCIPIOS DEL EMPLEO PÚBLICO, EN LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO AREQUIPA, 2021"
PROBLEMA GENERAL	¿De qué manera incide el CAS sobre los principios del empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021?
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	¿De qué manera inciden los contratos CAS con el principio de mérito y capacidad en el empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021? ¿De qué manera inciden los contratos CAS con el principio de igualdad en el empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021?
OBJETIVO GENERAL	Determinar de qué manera incide el CAS sobre los principios del empleo público

	<p>El principio de mérito y capacidad en el empleo público es vulnerado por las nuevas disposiciones sobre contratación administrativa de servicios.</p> <p>Es posible que el principio de igualdad de oportunidades sea afectado por las últimas modificaciones sobre el contrato CAS.</p>
CATEGORIZACION	<p>Contrato Administrativo de Servicios</p> <p>Principios del empleo público</p>
SUBCATEGORÍAS	<p>Contrato Administrativo de Servicios</p> <p>Alcances</p> <p>Modificaciones</p> <p>Principios del empleo público</p> <p>Legislación jurisprudencia</p> <p>Principio de mérito y capacidad.</p> <p>Principio de igualdad de oportunidades</p>
METODO	
DISEÑO DE LA INVESTIGACION	<p>Enfoque: cualitativo</p> <p>Diseño: transversal</p> <p>Tipo de estudio: básico</p> <p>Nivel de investigación: descriptivo</p>

<p>METODO DE MUESTREO</p> <p>PLAN DE ANALISIS Y TRAYECTORIA METODOLOGICA</p>	<p>Participantes:</p> <p>Sujetos informantes: 10 Abogados especialistas en Derecho laboral público.</p> <p>Técnica e instrumento de recolección de datos</p> <p>Técnica: entrevista y análisis documental</p> <p>Instrumento: guía de entrevista y revisión documental</p> <p>Técnica: Observación documental</p> <p>Instrumento: ficha de observación</p>
<p>ANALISIS CUALITATIVO DE DATOS</p>	<p>Análisis atlas ti 8 (programa para codificar las respuestas que ha obtenido en las entrevistas)</p>

ANEXO 02

GUÍA DE ENTREVISTA

Determinar de qué manera incide el CAS sobre los principios del empleo público

Esta guía de entrevista será aplicada a especialistas en derecho laboral que laboren en la ciudad de Arequipa. En el marco del trabajo de investigación denominado **"INCIDENCIA DEL CONTRATO CAS SOBRE LOS PRINCIPIOS DEL EMPLEO PÚBLICO, EN LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO AREQUIPA 2020-2021"**

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a la incidencia del contrato cas sobre los principios del empleo público, en la gerencia regional de trabajo arequipa, 2021.

Para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado:

Cargo:

Institución:

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera incide el CAS sobre los principios del empleo público

- 1. ¿Considera usted que las normas sobre el régimen laboral CAS afectan los principios del empleo público?**

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer de qué manera incide los contratos CAS con el principio de mérito y capacidad en el empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021

3. **¿Considera usted que las disposiciones de la Ley 31131 vulneran el principio de mérito y capacidad?**

4. **¿Considera usted se respeta el principio de mérito y capacidad en la contratación de personal CAS?**

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar de qué manera inciden los contratos CAS con el principio de igualdad en el empleo público, Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021

5. **¿Considera usted que las disposiciones de la Ley 31131 vulneran el principio de igualdad de oportunidades?**

6. **¿Considera usted se respeta el principio de igualdad de oportunidades en la contratación de personal CAS?**

PROBLEMA ESPECÍFICO 1

¿De qué manera inciden los contratos CAS con el principio de mérito y capacidad en el empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021?

9. ¿De qué manera se respeta el principio de mérito y capacidad en el empleo público en la contratación CAS?

10. ¿Las normas que regulan el contrato administrativo de servicios atentan contra el principio de mérito y capacidad?

FIRMA	SELLO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante:

Dr. Jessica Pizarro Delgado

El Bachiller: Hugo Chambi Chambi, viene realizando la siguiente investigación titulada:

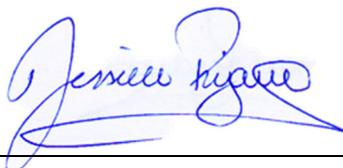
“Incidencia del contrato cas sobre los principios del empleo público, en la gerencia regional de trabajo Arequipa, 2021”.

Por medio de la presente se hace de conocimiento de la importancia de su participación para el presente estudio de investigación, colaborando en las entrevistas diseñadas para el cumplimiento de los objetivos trazados, los datos e información serán utilizados estrictamente para los fines académicos y del estudio mencionado, así mismo se respetará en todo momento la confidencialidad y en especial su identificación.

La información que usted brinde será de gran ayuda porque sus respuestas nos ayudaran a generar información relevante para analizar y comprender el problema planteado.

Por lo expresado, el participante antes mencionado acepta la voluntariamente participar y contribuir con su experiencia y profesionalismo en la referida entrevista, firmando en señal de conformidad.

Arequipa, 21 de febrero del 2022

	Jessica Pizarro Delgado CAA Mat. 4018
FIRMA	SELLO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante:

Dr. SANDRA RAQUEL ROSADO MALAGA

El Bachiller: Hugo Chambi Chambi, viene realizando la siguiente investigación titulada:

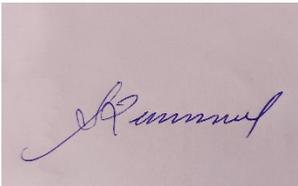
“Incidencia del contrato cas sobre los principios del empleo público, en la gerencia regional de trabajo Arequipa, 2021”.

Por medio de la presente se hace de conocimiento de la importancia de su participación para el presente estudio de investigación, colaborando en las entrevistas diseñadas para el cumplimiento de los objetivos trazados, los datos e información serán utilizados estrictamente para los fines académicos y del estudio mencionado, así mismo se respetará en todo momento la confidencialidad y en especial su identificación.

La información que usted brinde será de gran ayuda porque sus respuestas nos ayudaran a generar información relevante para analizar y comprender el problema planteado.

Por lo expresado, el participante antes mencionado acepta la voluntariamente participar y contribuir con su experiencia y profesionalismo en la referida entrevista, firmando en señal de conformidad.

Arequipa, 21 de febrero del 2022

 Abg. Sandra Rosado Malaga CAA 2293
FIRMA	SELLO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante:

ABG. URIEL RUBIO MAMANI ESPINOZA

El Bachiller: Hugo Chambi Chambi, viene realizando la siguiente investigación titulada:

“Incidencia del contrato cas sobre los principios del empleo público, en la gerencia regional de trabajo Arequipa, 2021”.

Por medio de la presente se hace de conocimiento de la importancia de su participación para el presente estudio de investigación, colaborando en las entrevistas diseñadas para el cumplimiento de los objetivos trazados, los datos e información serán utilizados estrictamente para los fines académicos y del estudio mencionado, así mismo se respetará en todo momento la confidencialidad y en especial su identificación.

La información que usted brinde será de gran ayuda porque sus respuestas nos ayudaran a generar información relevante para analizar y comprender el problema planteado.

Por lo expresado, el participante antes mencionado acepta la voluntariamente participar y contribuir con su experiencia y profesionalismo en la referida entrevista, firmando en señal de conformidad.

Arequipa, 21 de febrero del 2022

 Abg. Uriel Rubio Mamani Espinoza CAA 11390
FIRMA	SELLO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante:

ABG. JESUS VILLASANTE FLORES

El Bachiller: Hugo Chambi Chambi, viene realizando la siguiente investigación titulada:

“Incidencia del contrato cas sobre los principios del empleo público, en la gerencia regional de trabajo Arequipa, 2021”.

Por medio de la presente se hace de conocimiento de la importancia de su participación para el presente estudio de investigación, colaborando en las entrevistas diseñadas para el cumplimiento de los objetivos trazados, los datos e información serán utilizados estrictamente para los fines académicos y del estudio mencionado, así mismo se respetará en todo momento la confidencialidad y en especial su identificación.

La información que usted brinde será de gran ayuda porque sus respuestas nos ayudaran a generar información relevante para analizar y comprender el problema planteado.

Por lo expresado, el participante antes mencionado acepta la voluntariamente participar y contribuir con su experiencia y profesionalismo en la referida entrevista, firmando en señal de conformidad.

Arequipa, 21 de febrero del 2022

 Abg. Jesús Villasante Flores CAA 7830
FIRMA	SELLO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante:

ABG. KIMBERLY VILCA FLORES

El Bachiller: Hugo Chambi Chambi, viene realizando la siguiente investigación titulada:

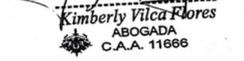
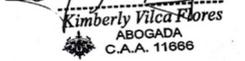
“Incidencia del contrato cas sobre los principios del empleo público, en la gerencia regional de trabajo Arequipa, 2021”.

Por medio de la presente se hace de conocimiento de la importancia de su participación para el presente estudio de investigación, colaborando en las entrevistas diseñadas para el cumplimiento de los objetivos trazados, los datos e información serán utilizados estrictamente para los fines académicos y del estudio mencionado, así mismo se respetará en todo momento la confidencialidad y en especial su identificación.

La información que usted brinde será de gran ayuda porque sus respuestas nos ayudaran a generar información relevante para analizar y comprender el problema planteado.

Por lo expresado, el participante antes mencionado acepta la voluntariamente participar y contribuir con su experiencia y profesionalismo en la referida entrevista, firmando en señal de conformidad.

Arequipa, 21 de febrero del 2022

 	 
FIRMA	SELLO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante:

ABG. SONIA IMELDA OROZCO DIAZ

El Bachiller: Hugo Chambi Chambi, viene realizando la siguiente investigación titulada:

“Incidencia del contrato cas sobre los principios del empleo público, en la gerencia regional de trabajo Arequipa, 2021”.

Por medio de la presente se hace de conocimiento de la importancia de su participación para el presente estudio de investigación, colaborando en las entrevistas diseñadas para el cumplimiento de los objetivos trazados, los datos e información serán utilizados estrictamente para los fines académicos y del estudio mencionado, así mismo se respetará en todo momento la confidencialidad y en especial su identificación.

La información que usted brinde será de gran ayuda porque sus respuestas nos ayudaran a generar información relevante para analizar y comprender el problema planteado.

Por lo expresado, el participante antes mencionado acepta la voluntariamente participar y contribuir con su experiencia y profesionalismo en la referida entrevista, firmando en señal de conformidad.

Arequipa, 21 de febrero del 2022

 Sonia I. Orozco Diaz ABOGADA C.A.L. 40358	Abg. Sonia Imelda Orozco Díaz CAL 40358
FIRMA	SELLO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante:

ABG. FLOR JESSICA ROJAS CAYO

El Bachiller: Hugo Chambi Chambi, viene realizando la siguiente investigación titulada:

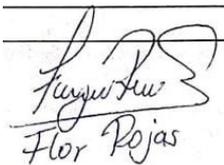
“Incidencia del contrato cas sobre los principios del empleo público, en la gerencia regional de trabajo Arequipa, 2021”.

Por medio de la presente se hace de conocimiento de la importancia de su participación para el presente estudio de investigación, colaborando en las entrevistas diseñadas para el cumplimiento de los objetivos trazados, los datos e información serán utilizados estrictamente para los fines académicos y del estudio mencionado, así mismo se respetará en todo momento la confidencialidad y en especial su identificación.

La información que usted brinde será de gran ayuda porque sus respuestas nos ayudaran a generar información relevante para analizar y comprender el problema planteado.

Por lo expresado, el participante antes mencionado acepta la voluntariamente participar y contribuir con su experiencia y profesionalismo en la referida entrevista, firmando en señal de conformidad.

Arequipa, 21 de febrero del 2022

 Flor Jessica Rojas Cayo CAA 8649
FIRMA	SELLO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante:

ABG. JUAN ANDRES DUEÑAS ESCOBAR

El Bachiller: Hugo Chambi Chambi, viene realizando la siguiente investigación titulada:

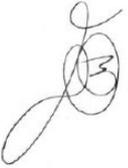
“Incidencia del contrato cas sobre los principios del empleo público, en la gerencia regional de trabajo Arequipa, 2021”.

Por medio de la presente se hace de conocimiento de la importancia de su participación para el presente estudio de investigación, colaborando en las entrevistas diseñadas para el cumplimiento de los objetivos trazados, los datos e información serán utilizados estrictamente para los fines académicos y del estudio mencionado, así mismo se respetará en todo momento la confidencialidad y en especial su identificación.

La información que usted brinde será de gran ayuda porque sus respuestas nos ayudaran a generar información relevante para analizar y comprender el problema planteado.

Por lo expresado, el participante antes mencionado acepta la voluntariamente participar y contribuir con su experiencia y profesionalismo en la referida entrevista, firmando en señal de conformidad.

Arequipa, 21 de febrero del 2022

	
FIRMA	SELLO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante:

ABG. KELLY RÍOS PIROMALLY

El Bachiller: Hugo Chambi Chambi, viene realizando la siguiente investigación titulada:

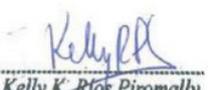
“Incidencia del contrato cas sobre los principios del empleo público, en la gerencia regional de trabajo Arequipa, 2021”.

Por medio de la presente se hace de conocimiento de la importancia de su participación para el presente estudio de investigación, colaborando en las entrevistas diseñadas para el cumplimiento de los objetivos trazados, los datos e información serán utilizados estrictamente para los fines académicos y del estudio mencionado, así mismo se respetará en todo momento la confidencialidad y en especial su identificación.

La información que usted brinde será de gran ayuda porque sus respuestas nos ayudaran a generar información relevante para analizar y comprender el problema planteado.

Por lo expresado, el participante antes mencionado acepta la voluntariamente participar y contribuir con su experiencia y profesionalismo en la referida entrevista, firmando en señal de conformidad.

Arequipa, 21 de febrero del 2022

 <i>Kelly K. Ríos Piromally</i> ABOGADO C.A.A. 10861	 <i>Kelly K. Ríos Piromally</i> ABOGADO C.A.A. 10861
FIRMA	SELLO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante:

ABG. MARIBEL AMPUERO OLIVARES

El Bachiller: Hugo Chambi Chambi, viene realizando la siguiente investigación titulada:

“Incidencia del contrato cas sobre los principios del empleo público, en la gerencia regional de trabajo Arequipa, 2021”.

Por medio de la presente se hace de conocimiento de la importancia de su participación para el presente estudio de investigación, colaborando en las entrevistas diseñadas para el cumplimiento de los objetivos trazados, los datos e información serán utilizados estrictamente para los fines académicos y del estudio mencionado, así mismo se respetará en todo momento la confidencialidad y en especial su identificación.

La información que usted brinde será de gran ayuda porque sus respuestas nos ayudaran a generar información relevante para analizar y comprender el problema planteado.

Por lo expresado, el participante antes mencionado acepta la voluntariamente participar y contribuir con su experiencia y profesionalismo en la referida entrevista, firmando en señal de conformidad.

Arequipa, 21 de febrero del 2022

 Maribel Ampuero Olivares ABOGADA C.A.A. 12003	 Maribel Ampuero Olivares ABOGADA C.A.A. 12003
FIRMA	SELLO

GUÍA DE ENTREVISTA

Determinar de qué manera incide el CAS sobre los principios del empleo público

Esta guía de entrevista será aplicada a especialistas en derecho laboral que laboren en la ciudad de Arequipa. En el marco del trabajo de investigación denominado **"INCIDENCIA DEL CONTRATO CAS SOBRE LOS PRINCIPIOS DEL EMPLEO PÚBLICO, EN LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO AREQUIPA 2021"**

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a la incidencia del contrato cas sobre los principios del empleo público, en la gerencia regional de trabajo Arequipa, 2021.

Para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado: Abog. Jessica Pizarro Delgado

Cargo: Abogada independiente

Institución: Independiente

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera incide el CAS sobre los principios del empleo público

1. ¿Considera usted que las normas sobre el régimen laboral CAS afectan los principios del empleo público?

Sí, principalmente el principio de igualdad consagrado en la Constitución Política del Perú.

2. ¿Qué opinión tiene sobre el artículo 4 de la Ley 31131 en relación a los contratos CAS a plazo indeterminado?

Es correcto que los contratos bajo el régimen CAS sean a tiempo indeterminado, pero no es correcto que no se exija al trabajador como mínimo superar el periodo de prueba. Lamentablemente este artículo otorga la calidad de indeterminado a todos los trabajadores CAS sin verificarse el haber superado el periodo de prueba.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer de qué manera incide los contratos CAS con el principio de mérito y capacidad en el empleo público, en la Gerencia Regional de

3. ¿Considera usted que las disposiciones vigentes de la Ley 31131 vulneran el principio de mérito y capacidad?

Sí, los trabajadores CAS en forma automática han adquirido la estabilidad laboral, lo que está generando informalidad en las contrataciones de recursos humanos en el Estado, es decir, como se imposibilita contratar más trabajadores, las entidades han optado por contratar personal por servicios de terceros, pese a su prohibición. Además de ello, las remuneraciones de los servidores CAS se encuentran “congeladas” sin posibilidad de incrementos ni mejoras remunerativas.

4. ¿Considera usted que se respeta el principio de mérito y capacidad en la contratación de personal CAS?

Sí, pues se someten a un concurso de méritos para su ingreso.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar qué manera inciden los contratos CAS con el principio de igualdad en el empleo público, Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021

5. **¿Considera usted que las disposiciones vigentes de la Ley 31131 vulneran el principio de igualdad de oportunidades?**

Sí, porque tenemos servidores de diferentes regímenes laborales en los mismos cargos y haciendo las mismas funciones, y perciben diferentes beneficios sociales.

6. **¿Considera usted se respeta el principio de igualdad de oportunidades en la contratación de personal CAS?**

No, siempre se encuentran en menores condiciones que los trabajadores de otros regímenes laborales.

PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera incide el CAS sobre los principios del empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021?

7. **¿Considera usted que los contratos CAS a plazo indefinido vulneran los principios del empleo público?**

Sí, pues siempre los trabajadores del régimen CAS perciben menores beneficios que otros regímenes pese a ser indeterminados.

8. **¿Considera usted que las nuevas disposiciones sobre el régimen laboral CAS vulnera algún principio del empleo público?**

Sí, principio – derecho a la igualdad.

PROBLEMA ESPECÍFICO 1

¿De qué manera inciden los contratos CAS con el principio de mérito y capacidad en el empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021?

9. ¿De qué manera se respeta el principio de mérito y capacidad en el empleo público en la contratación CAS?

Los trabajadores CAS deben ingresar por concurso de méritos, sin embargo, no existe posibilidad de ascensos.

10. ¿Las normas que regulan el contrato administrativo de servicios atentan contra el principio de mérito y capacidad?

Sí, porque se han convertido en contratos estáticos que no permiten mejorar las condiciones de los trabajadores.

PROBLEMA ESPECÍFICO 2

¿De qué manera inciden los contratos CAS con el principio de igualdad en el empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021?

11. ¿De qué manera se respeta el principio de igualdad en el empleo público en la contratación CAS?

En un régimen que percibe menores beneficios que otros regímenes en el mismo centro de trabajo.

12. ¿Las normas que regulan el contrato administrativo de servicios atentan contra el principio de igualdad?

Sí. No se ha establecido con claridad el fin de este régimen temporal y su tránsito a otro.

	Jessica Pizarro Delgado CAA Mat. 4018
FIRMA	SELLO

GUÍA DE ENTREVISTA

Esta guía de entrevista será aplicada a especialistas en derecho laboral que laboren en la ciudad de Arequipa. En el marco del trabajo de investigación denominado **"INCIDENCIA DEL CONTRATO CAS SOBRE LOS PRINCIPIOS DEL EMPLEO PÚBLICO, EN LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO AREQUIPA 2021"**

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a la incidencia del contrato cas sobre los principios del empleo público.

Para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado: abog. SANDRA RAQUEL ROSADO MALAGA

Cargo: JUEZ ESPECIALIZADO LABORAL

Institución: CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA AREQUIPA

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera incide el CAS sobre los principios del empleo público

- 1. ¿Considera usted que las normas sobre el régimen laboral CAS afectan los principios del empleo público?**

Considero que vulnera no solo los principios del empleo público, sino los principios del derecho del trabajo en general, es atentatorio 100% de los principios del derecho, pues no reconoce el principio de igualdad en la prestación de los servicios a efecto los trabajadores puedan gozar de los mismos derechos por el mismo servicio.

2. ¿Qué opinión tiene sobre el artículo 4 de la Ley 31131 en relación a los contratos CAS a plazo indeterminado?

Estoy de acuerdo con lo previsto por el artículo 4 en el extremo que prohíbe la contratación a través del CAS, pues es un régimen que lejos de evitar desigualdades entre los trabajadores, las genera en su perjuicio

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer de qué manera incide los contratos CAS con el principio de mérito y capacidad en el empleo público, en la Gerencia Regional de

3. ¿Considera usted que las disposiciones vigentes de la Ley 31131 vulneran el principio de mérito y capacidad?

Si vulnera el principio de mérito y capacidad pues convierte a los trabajadores contratados inicialmente como trabajadores a plazo indeterminado, sin que ello implique una previa celebración de concurso público en el cual deba medirse sus capacidades y acceder a los puestos desempeñados de acuerdo a sus méritos.

4. ¿Considera usted que se respeta el principio de mérito y capacidad en la contratación de personal CAS?

No necesariamente, pese a que en algunas ocasiones los trabajadores CAS ingresaron por concurso, esto no se produce en todos los supuestos como requisito para su contratación, por lo que no se habría acreditado el ingreso de acuerdo a su capacidad y mérito.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar qué manera inciden los contratos CAS con el principio de igualdad en el empleo público, Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021

5. ¿Considera usted que las disposiciones vigentes de la Ley 31131 vulneran el principio de igualdad de oportunidades?

Considero que las disposiciones vigentes vulneran el principio de igualdad de oportunidades pues aun quienes no ingresaron por concurso público, ya son considerados trabajadores a plazo indeterminado, limitando el derecho de aquellos que desean acceder, pero ven ya limitado su derecho por no haber sido parte de la contratación CAS.

6. ¿Considera usted se respeta el principio de igualdad de oportunidades en la contratación de personal CAS?

No se respeta el principio de igualdad, pues esta contratación se realiza para formalizar el acceso o ingreso al sector público de determinados trabajadores que no necesariamente accedieron a través de un concurso público de méritos.

PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera incide el CAS sobre los principios del empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021?

7. ¿Considera usted que los contratos CAS a plazo indefinido vulneran los principios del empleo público?

Claro que considero que vulneran los principios del empleo público que debe considerar para el acceso de un trabajador al referido régimen, primero que deba acceder por concurso publico de méritos (Lo que no necesariamente ha ocurrido en la contratación CAS), que su acceso sea a un plaza vacante y presupuestada Ningún supuesto configura.

8. ¿Considera usted que las nuevas disposiciones sobre el régimen laboral CAS vulnera algún principio del empleo público?

Si vulnera por que no se aplican los principios del empleo público para ser considerado como un trabajador a plazo indeterminado, generando incluso un perjuicio económico al Estado al tener que afrontar los beneficios sociales

que ahora tendrán que abonar a los trabajadores que ahora accederán a los regímenes 728 y 276.

PROBLEMA ESPECÍFICO 1

¿De qué manera inciden los contratos CAS con el principio de mérito y capacidad en el empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021?

9. ¿De qué manera se respeta el principio de mérito y capacidad en el empleo público en la contratación CAS?

Si los trabajadores contratados por CAS ingresaron a laborar a las instituciones pública – Gobierno Regional- con anterioridad al 2020, entonces tendrán expedito su derecho para pasar a ser trabajadores a plazo indeterminado sin que haya existido un concurso en el cual se pueda acreditar el respeto por el principio de mérito y capacidad.

10. ¿Las normas que regulan el contrato administrativo de servicios atentan contra el principio de mérito y capacidad?

Desde mi punto de vista si son atentatorios, pues no requieren haber accedido por Concurso Publico pues se trataba de una plaza supuestamente temporal cuya contratación no tenía naturaleza permanente, situación que con la Ley 31131 vario.

PROBLEMA ESPECÍFICO 2

¿De qué manera inciden los contratos CAS con el principio de igualdad en el empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021?

11. ¿De qué manera se respeta el principio de igualdad en el empleo público en la contratación CAS?

No se respeta el principio de igualdad como lo teníamos dicho el principio de igualdad se ve vulnerado los trabajadores CAS no gozaban de los derechos y demás prerrogativas de los trabajadores de los regímenes 728 y 276

12. ¿Las normas que regulan el contrato administrativo de servicios atentan contra el principio de igualdad?

Si desde la creación del Decreto Legislativo 1057 se advirtió una regulación inconstitucional atentatoria del principio de igualdad, los trabajadores contratados bajo este régimen CAS no gozaban de los derechos de trabajadores de los otros dos regímenes, pese a que el servicio prestado era exactamente igual.

 Abg. Sandra Rosado Malaga CAA 2293
FIRMA	SELLO

GUÍA DE ENTREVISTA

Determinar de qué manera incide el CAS sobre los principios del empleo público

Esta guía de entrevista será aplicada a especialistas en derecho laboral que laboren en la ciudad de Arequipa. En el marco del trabajo de investigación denominado **"INCIDENCIA DEL CONTRATO CAS SOBRE LOS PRINCIPIOS DEL EMPLEO PÚBLICO, EN LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO AREQUIPA 2021"**

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a la incidencia del contrato cas sobre los principios del empleo público, en la gerencia regional de trabajo Arequipa, 2021.

Para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado: Abog. URIEL RUVIO MAMANI ESPINOZA

Cargo: ABOGADO

Institución: ESTUDIO JURIDICO ESPINOZA

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera incide el CAS sobre los principios del empleo público

- 1. ¿Considera usted que las normas sobre el régimen laboral CAS afectan los principios del empleo público?**

Efectivamente vulnera el empleo público por cuanto se crea un tercer régimen que no está previsto en la legislación comparada. Y porque restringía derechos a los colaboradores y no les permitía la estabilidad. Para el estado es beneficioso.

2. ¿Qué opinión tiene sobre el artículo 4 de la Ley 31131 en relación a los contratos CAS a plazo indeterminado?

Esta norma indudablemente beneficia a los servidores las que venían laborando como es el caso de trabajadores que tienen muchos años dentro de la institución y que parece una medida justa.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer de qué manera incide los contratos CAS con el principio de mérito y capacidad en el empleo público, en la Gerencia Regional de

3. ¿Considera usted que las disposiciones vigentes de la Ley 31131 vulneran el principio de mérito y capacidad?

Primeramente, si el personal ingresa por concurso público de forma correcta, estoy de acuerdo valorando la meritocracia. En caso de personas que ingresaron de favor muestro mi desacuerdo. No está bien tampoco la contratación en puesto no previstos, sin sustento técnico por intereses personales.

4. ¿Considera usted que se respeta el principio de mérito y capacidad en la contratación de personal CAS?

No, en la mayor parte de casos se ha contratado por recomendación o por imposición del gobierno regional, sin verificar su mérito y capacidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar qué manera inciden los contratos CAS con el principio de igualdad en el empleo público, Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021

5. **¿Considera usted que las disposiciones vigentes de la Ley 31131 vulneran el principio de igualdad de oportunidades?**

La norma favoreció a CAS, que venían laborando, pero indudablemente los CAS tienen beneficios superiores a los 276 por ejemplo en su remuneración.

6. **¿Considera usted que se respeta el principio de igualdad de oportunidades en la contratación de personal CAS?**

No, por lo general las contrataciones son dirigidas y por recomendaciones, no respetando el principio de igualdad de oportunidades.

PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera incide el CAS sobre los principios del empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021?

7. **¿Considera usted que los contratos CAS a plazo indefinido vulneran los principios del empleo público?**

Reitero que es un régimen único que ha beneficiado a los antiguos. Deben existir solo dos regímenes el público y privado.

Considero que si vulnera el principio de meritocracia.

8. **¿Considera usted que las nuevas disposiciones sobre el régimen laboral CAS vulnera algún principio del empleo público?**

Efectivamente varios principios de acceso al empleo público y al que existan igualdad salarial y de derechos y beneficios iguales.

Si el principio de igualdad de oportunidades.

PROBLEMA ESPECÍFICO 1

¿De qué manera inciden los contratos CAS con el principio de mérito y capacidad en el empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021?

9. ¿De qué manera se respeta el principio de mérito y capacidad en el empleo público en la contratación CAS?

Considero que las contrataciones son dirigidas e impuestas.

10. ¿Las normas que regulan el contrato administrativo de servicios atentan contra el principio de mérito y capacidad?

No, si los concursos son transparentes y abiertos.

PROBLEMA ESPECÍFICO 2

¿De qué manera inciden los contratos CAS con el principio de igualdad en el empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021?

11. ¿De qué manera se respeta el principio de igualdad en el empleo público en la contratación CAS?

Debe tenerse presente que a excepción de la estabilidad laboral, los contratos CAS son más beneficios que los contratos 276.

12. ¿Las normas que regulan el contrato administrativo de servicios atentan contra el principio de igualdad?

No. Tienen aspectos negativos y positivos, a favor la oportunidad y los montos de remuneración. En contra la falta de estabilidad.

 Abg. Uriel Rubio Mamani Espinoza CAA 11390
FIRMA	SELLO

GUÍA DE ENTREVISTA

Esta guía de entrevista será aplicada a especialistas en derecho laboral que laboren en la ciudad de Arequipa. En el marco del trabajo de investigación denominado **"INCIDENCIA DEL CONTRATO CAS SOBRE LOS PRINCIPIOS DEL EMPLEO PÚBLICO, EN LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO AREQUIPA 2021"**

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a la incidencia del contrato cas sobre los principios del empleo público, en la gerencia regional de trabajo Arequipa, 2021.

Para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado: Jesús Villasante Flores

Cargo: Abogado

Institución: Saber y Servir S.A.C.

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera incide el CAS sobre los principios del empleo público

1. ¿Considera usted que las normas sobre el régimen laboral CAS afectan los principios del empleo público?

Considero que en general las normas del régimen laboral CAS no vulneran principios, puesto que el Tribunal Constitucional del Perú, en diversos pronunciamientos a ratificado la constitucionalidad del régimen laboral CAS.

2. ¿Qué opinión tiene sobre el artículo 4 de la Ley 31131 en relación a los contratos CAS a plazo indeterminado?

El artículo 4 que todavía está vigente dispone que los contratos CAS son indeterminados o indefinidos, considera que no es correcto ello, puesto que no se conoce la capacidad de las personas que firmaron tales contratos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer de qué manera incide los contratos CAS con el principio de mérito y capacidad en el empleo público, en la Gerencia Regional de

3. ¿Considera usted que las disposiciones vigentes de la Ley 31131 vulneran el principio de mérito y capacidad?

Considero que si vulneran este principio puesto que no se establecen medidas para verificar la capacidad técnica o profesional de los beneficiados.

4. ¿Considera usted que se respeta el principio de mérito y capacidad en la contratación de personal CAS?

Considero que las evaluaciones que realizan para contratar personal bajo el régimen laboral CAS, son menos exigentes que las evaluaciones que se realizan para personal 728 o 276 permanente, que, si bien no es una vulneración, si son importantes.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar qué manera inciden los contratos CAS con el principio de igualdad en el empleo público, Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021

5. ¿Considera usted que las disposiciones vigentes de la Ley 31131 vulneran el principio de igualdad de oportunidades?

Definitivamente si, puesto que la disposición vigente en tal Ley. Es decir, el artículo 4 establece que son indefinidos los contratos. Es decir, las personas que pueden postular a una plaza indefinida, no pudieron hacerlo.

6. ¿Considera usted se respeta el principio de igualdad de oportunidades en la contratación de personal CAS?

Los concursos CAS como mencione son menos exigentes, además existe un peso importante a las entrevistas, lo que vulnera el principio de igualdad de oportunidades.

PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera incide el CAS sobre los principios del empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021?

7. ¿Considera usted que los contratos CAS a plazo indefinido vulneran los principios del empleo público?

Considero que si vulnera el principio de meritocracia.

8. ¿Considera usted que las nuevas disposiciones sobre el régimen laboral CAS vulnera algún principio del empleo público?

Si el principio de igualdad de oportunidades.

PROBLEMA ESPECÍFICO 1

¿De qué manera inciden los contratos CAS con el principio de mérito y capacidad en el empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021?

9. ¿De qué manera se respeta el principio de mérito y capacidad en el empleo público en la contratación CAS?

Se intenta respetar este principio a exigir contratación por concurso público, sin embargo, no es suficiente.

10. ¿Las normas que regulan el contrato administrativo de servicios atentan contra el principio de mérito y capacidad?

Si como ya indiqué anteriormente

PROBLEMA ESPECÍFICO 2

¿De qué manera inciden los contratos CAS con el principio de igualdad en el empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021?

11. ¿De qué manera se respeta el principio de igualdad en el empleo público en la contratación CAS?

Al permitir que todos puedan postular

12. ¿Las normas que regulan el contrato administrativo de servicios atentan contra el principio de igualdad?

Si dado que las entrevistas que suelen ser muy subjetivas, tienen un peso importante para la contratación de personal.

 Abg. Jesús Villasante Flores CAA 7830
FIRMA	SELLO

GUÍA DE ENTREVISTA

Determinar de qué manera incide el CAS sobre los principios del empleo público

Esta guía de entrevista será aplicada a especialistas en derecho laboral que laboren en la ciudad de Arequipa. En el marco del trabajo de investigación denominado **"INCIDENCIA DEL CONTRATO CAS SOBRE LOS PRINCIPIOS DEL EMPLEO PÚBLICO, EN LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO AREQUIPA 2021"**

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a la incidencia del contrato cas sobre los principios del empleo público, en la gerencia regional de trabajo Arequipa, 2021.

Para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado: Kimberly Vilca Flores

Cargo: Abogado

Institución: Estudio Jurídico Valencia

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera incide el CAS sobre los principios del empleo público

- 1. ¿Considera usted que las normas sobre el régimen laboral CAS afectan los principios del empleo público?**

Considero que no afectan en empleo público.

- 2. ¿Qué opinión tiene sobre el artículo 4 de la Ley 31131 en relación a los contratos CAS a plazo indeterminado?**

Me parece una norma populista que busca votos, más que una norma que este realmente pensada en solucionar los problemas que atraviesan los trabajadores del estado y los problemas de la administración pública.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer de qué manera incide los contratos CAS con el principio de mérito y capacidad en el empleo público, en la Gerencia Regional de

- 3. ¿Considera usted que las disposiciones vigentes de la Ley 31131 vulneran el principio de mérito y capacidad?**

Considero que no, dado que los trabajadores CAS por general son trabajadores que ingresaron a laborar al estadio luego de un proceso de selección.

- 4. ¿Considera usted que se respeta el principio de mérito y capacidad en la contratación de personal CAS?**

Considero que sí, pues existen concursos públicos para contratar personal CAS.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar qué manera inciden los contratos CAS con el principio de igualdad en el empleo público, Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021

- 5. ¿Considera usted que las disposiciones vigentes de la Ley 31131 vulneran el principio de igualdad de oportunidades?**

No creo que se esté vulnerando este principio.

6. ¿Considera usted se respeta el principio de igualdad de oportunidades en la contratación de personal CAS?

Considero que si se respeta este principio al momento de contratar a los trabajadores CAS.

PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera incide el CAS sobre los principios del empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021?

7. ¿Considera usted que los contratos CAS a plazo indefinido vulneran los principios del empleo público?

Si los trabajadores CAS ingresaron por favores y no por concurso público abierto, entonces si se estaría vulnerando los principios del empleo público.

8. ¿Considera usted que las nuevas disposiciones sobre el régimen laboral CAS vulnera algún principio del empleo público?

No, además teniendo en cuenta que la Ley 30131 fue declarada inconstitucional en casi todos sus artículos.

PROBLEMA ESPECÍFICO 1

¿De qué manera inciden los contratos CAS con el principio de mérito y capacidad en el empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021?

9. ¿De qué manera se respeta el principio de mérito y capacidad en el empleo público en la contratación CAS?

Exigiendo el ingreso por concurso público.

10. ¿Las normas que regulan el contrato administrativo de servicios atentan contra el principio de mérito y capacidad?

No, porque las normas sobre contratación administrativa de servicios si establece un concurso público para su ingreso. Si bien hay un tipo de contrato CAS de personal de confianza y dirección, estos no son contratos permanentes sino temporales.

PROBLEMA ESPECÍFICO 2

¿De qué manera inciden los contratos CAS con el principio de igualdad en el empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021?

11. ¿De qué manera se respeta el principio de igualdad en el empleo público en la contratación CAS?

Se respeta primero porque todos pueden concursar para llegar a ingresar a un puesto de trabajo bajo el régimen laboral CAS.

12. ¿Las normas que regulan el contrato administrativo de servicios atentan contra el principio de igualdad?

No.

 Kimberly Vilca Flores ABOGADA C.A.A. 11000	 Kimberly Vilca Flores ABOGADA C.A.A. 11000
FIRMA	SELLO

GUÍA DE ENTREVISTA

Esta guía de entrevista será aplicada a especialistas en derecho laboral que laboren en la ciudad de Arequipa. En el marco del trabajo de investigación denominado **"INCIDENCIA DEL CONTRATO CAS SOBRE LOS PRINCIPIOS DEL EMPLEO PÚBLICO, EN LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO AREQUIPA 2021"**

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a la incidencia del contrato cas sobre los principios del empleo público, en la gerencia regional de trabajo Arequipa, 2021.

Para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado: Sonia Orozco

Cargo: Abogada

Institución: Labore Perú S.A.C.

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera incide el CAS sobre los principios del empleo público

- 1. ¿Considera usted que las normas sobre el régimen laboral CAS afectan los principios del empleo público?**

Si, afectan los principios por ejemplo de legalidad (norma en contra de la constitución derecho a la igualdad o equidad) y el principio de imparcialidad.

- 2. ¿Qué opinión tiene sobre el artículo 4 de la Ley 31131 en relación a los contratos CAS a plazo indeterminado?**

Estoy de acuerdo, por cuanto los contratos CAS, deben tener el mismo derecho que los demás contratos 276 y 728 respecto al plazo indeterminado.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer de qué manera incide los contratos CAS con el principio de mérito y capacidad en el empleo público, en la Gerencia Regional de

- 3. ¿Considera usted que las disposiciones vigentes de la Ley 31131 vulneran el principio de mérito y capacidad?**

Considero que no vulneran, por cuanto los contratos CAS tienen un procedimiento para la contratación que permite aplicar el principio de mérito y capacidad.

- 4. ¿Considera usted que se respeta el principio de mérito y capacidad en la contratación de personal CAS?**

Si, se respeta ya que existe un procedimiento para la contratación, es decir se realiza a través de un concurso público.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar qué manera inciden los contratos CAS con el principio de igualdad en el empleo público, Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021

- 5. ¿Considera usted que las disposiciones vigentes de la Ley 31131 vulneran el principio de igualdad de oportunidades?**

Si, por cuanto los trabajadores se ciñen a los requisitos establecidos por la Ley 31131, mas no en el principio de mérito y capacidad.

- 6. ¿Considera usted se respeta el principio de igualdad de oportunidades en la contratación de personal CAS?**

Si, por cuanto existe un concurso para el ingreso basándose en su mérito y capacidad.

PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera incide el CAS sobre los principios del empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021?

7. **¿Considera usted que los contratos CAS a plazo indefinido vulneran los principios del empleo público?**

No, no hay ninguna afectación en los principios por ejemplo de legalidad, probidad y ética pública, mérito y capacidad entre otros.

8. **¿Considera usted que las nuevas disposiciones sobre el régimen laboral CAS vulnera algún principio del empleo público?**

No de ninguna manera.

PROBLEMA ESPECÍFICO 1

¿De qué manera inciden los contratos CAS con el principio de mérito y capacidad en el empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021?

9. **¿De qué manera se respeta el principio de mérito y capacidad en el empleo público en la contratación CAS?**

A través de la contratación a través de concursos públicos.

10. **¿Las normas que regulan el contrato administrativo de servicios atentan contra el principio de mérito y capacidad?**

No, las normas que regulan los contratos CAS no indican que se deba contratar sin concurso público, al contrario, establece un procedimiento a seguir para la contratación.

PROBLEMA ESPECÍFICO 2

¿De qué manera inciden los contratos CAS con el principio de igualdad en el empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021?

11. ¿De qué manera se respeta el principio de igualdad en el empleo público en la contratación CAS?

En la contratación CAS, si se respeta el principio de igualdad al sacar las bases para todos los postulantes y es en base a su mérito y capacidad que son contratados.

12. ¿Las normas que regulan el contrato administrativo de servicios atentan contra el principio de igualdad?

Actualmente, si analizamos los derechos que tienen los contratados como CAS podremos observar que hay gran diferencia respecto a los demás regímenes del sector Público.

 <p>Sonia I. Orozco Diaz ABOGADA C.A.L. 40358</p>	 <p>Sonia I. Orozco Diaz ABOGADA C.A.L. 40358</p>
<p>FIRMA</p>	<p>SELLO</p>

GUÍA DE ENTREVISTA

Determinar de qué manera incide el CAS sobre los principios del empleo público

Esta guía de entrevista será aplicada a especialistas en derecho laboral que laboren en la ciudad de Arequipa. En el marco del trabajo de investigación denominado **"INCIDENCIA DEL CONTRATO CAS SOBRE LOS PRINCIPIOS DEL EMPLEO PÚBLICO, EN LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO AREQUIPA 2021"**

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a la incidencia del contrato cas sobre los principios del empleo público, en la gerencia regional de trabajo Arequipa, 2021.

Para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado: FLOR ROJAS CAYO

Cargo: ABOGADA

Institución: ESTUDIO JURIDICO SUAREZ

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera incide el CAS sobre los principios del empleo público

- 1. ¿Considera usted que las normas sobre el régimen laboral CAS afectan los principios del empleo público?**

Sí, ya que dicho régimen es una norma que no responde a una verdadera política de empleo público debido a que no existe una estabilidad laboral, existen desigualdades en la escala salarial del régimen CAS y vulnera los derechos laborales de los servidores civiles

2. ¿Qué opinión tiene sobre el artículo 4 de la Ley 31131 en relación a los contratos CAS a plazo indeterminado?

Con lo establecido en el referido artículo se busca erradicar la desigualdad laboral a través de la eliminación de las contrataciones por régimen CAS, pero sin dejar al trabajador que aún tenga contrato vigente con la entidad ante un despido inminente, al tener estos contratos ahora duración indefinida y prohibiendo que se los despida por “no renovación” sólo por causa justa debidamente comprobada (falta disciplinaria o incapacidad física o mental acreditada)

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer de qué manera incide los contratos CAS con el principio de mérito y capacidad en el empleo público, en la Gerencia Regional de

3. ¿Considera usted que las disposiciones vigentes de la Ley 31131 vulneran el principio de mérito y capacidad?

No, toda vez que con lo regulado en la Ley se establecen determinados requisitos para que el trabajador contratado bajo régimen CAS se incorpore al régimen laboral del decreto legislativo nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, o del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, según corresponda

4. ¿Considera usted que se respeta el principio de mérito y capacidad en la contratación de personal CAS?

Si bien la norma hace referencia al mérito, no indica principios concretos para su cumplimiento, dado que facilitó el acceso sin concurso público de méritos a las personas que tenían contratos bajo la modalidad de Servicios no Personales (en adelante, SNP)

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar qué manera inciden los contratos CAS con el principio de igualdad en el empleo público, Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021

- 5. ¿Considera usted que las disposiciones vigentes de la Ley 31131 vulneran el principio de igualdad de oportunidades?**

No, debido a que con la Ley 31131 se busca reivindicar los derechos laborales de los trabajadores que por muchos años han prestado servicios permanentes bajo el régimen CAS sin contar con estabilidad laboral ni con derechos laborales para luego de su cese. Así como se busca que los mismos continúen en la carrera de la administración pública incorporándose al régimen del decreto legislativo nro. 728 o al régimen del decreto legislativo 726.

- 6. ¿Considera usted que se respeta el principio de igualdad de oportunidades en la contratación de personal CAS?**

No, debido a que no se cumple la lógica de la carrera administrativa ni con la del sistema único de remuneraciones.

PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera incide el CAS sobre los principios del empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021?

- 7. ¿Considera usted que los contratos CAS a plazo indefinido vulneran los principios del empleo público?**

Si, sobre todo se vulnera el principio de mérito y capacidad ya que la contratación bajo este régimen es muy rápida no cumpliéndose con todos los requisitos que por ejemplo regula el decreto legislativo nro. 726 para el ingreso a la administración pública.

8. ¿Considera usted que las nuevas disposiciones sobre el régimen laboral CAS vulnera algún principio del empleo público?

No, porque lo que se busca es uniformizar las contrataciones de los trabajadores públicos y garantizar que todos cuenten con las mismas oportunidades, beneficios, derechos y obligaciones evitando que se continúe con el trato diferenciado que había entre los trabajadores CAS y los servidores civiles.

PROBLEMA ESPECÍFICO 1

¿De qué manera inciden los contratos CAS con el principio de mérito y capacidad en el empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021?

9. ¿De qué manera se respeta el principio de mérito y capacidad en el empleo público en la contratación CAS?

Siempre que los trabajadores puedan ascender a mejores posiciones laborales en igualdad de condiciones se estaría respetando dicho principio.

10. ¿Las normas que regulan el contrato administrativo de servicios atentan contra el principio de mérito y capacidad?

Las normas que regulan el contrato CAS no atentan contra el principio de mérito y capacidad siempre que se regulen de modo claro y oportuno la forma en que podrán acceder a puestos de trabajo superiores.

PROBLEMA ESPECÍFICO 2

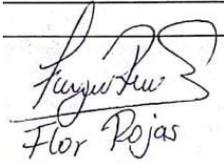
¿De qué manera inciden los contratos CAS con el principio de igualdad en el empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021?

11. ¿De qué manera se respeta el principio de igualdad en el empleo público en la contratación CAS?

Se respeta el principio de igualdad cuando al momento de dar ascensos se permite a los trabajadores CAS o no CAS presentar su postulación sin discriminación alguna.

12. ¿Las normas que regulan el contrato administrativo de servicios atentan contra el principio de igualdad?

Las normas que regulan el contrato CAS atentan contra el principio de igualdad siempre que los trabajadores ejecuten las mismas actividades que un trabajador del régimen general público. Más aún si el contratado bajo CAS no cuenta con los mismos beneficios sociales o remunerativos.

 Flor Rojas Flor Jessica Rojas Cayo CAA 8649
FIRMA	SELLO

GUÍA DE ENTREVISTA

Esta guía de entrevista será aplicada a especialistas en derecho laboral que laboren en la ciudad de Arequipa. En el marco del trabajo de investigación denominado

"INCIDENCIA DEL CONTRATO CAS SOBRE LOS PRINCIPIOS DEL EMPLEO PÚBLICO, EN LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO AREQUIPA 2021"

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a la incidencia del contrato cas sobre los principios del empleo público.

Para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado: Juan Andrés Dueñas Escobar

Cargo: INSPECTOR

Institución: SUNAFIL (destacado a GORE AQP-GRTPE)

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera incide el CAS sobre los principios del empleo público

1. ¿Considera usted que las normas sobre el régimen laboral CAS afectan los principios del empleo público?

Entendiendo el contrato CAS como una progresión desde la nulidad de derechos hasta la equidad plena de derechos laborales en el sector público, creo que no se afectan ilícitamente los principios del empleo público.

2. ¿Qué opinión tiene sobre el artículo 4 de la Ley 31131 en relación a los contratos CAS a plazo indeterminado?

Considero que la redacción de la norma es ambigua, le falta precisión.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer de qué manera incide los contratos CAS con el principio de mérito y capacidad en el empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021

3. ¿Considera usted que las disposiciones vigentes de la Ley 31131 vulneran el principio de mérito y capacidad?

Considero que tal vulneración se daría en caso de incumplirse el requisito de que las plazas a que se refiere no hayan sido obtenidas por concurso público.

4. ¿Considera usted que se respeta el principio de mérito y capacidad en la contratación de personal CAS?

En el “debe ser” creo que no necesariamente, pero en la práctica, todo sabemos que, en la gran mayoría de los casos, los contratos CAS se entregaban a dedo a los postulantes de acuerdo a criterios de clientelaje político, amiguismo o corruptela.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar qué manera inciden los contratos CAS con el principio de igualdad en el empleo público, Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 202

5. ¿Considera usted que las disposiciones vigentes de la Ley 31131 vulneran el principio de igualdad de oportunidades?

Considero que no necesariamente se vulnera dicho principio.

6. ¿Considera usted se respeta el principio de igualdad de oportunidades en la contratación de personal CAS?

Considero que no necesariamente se respeta este principio, sobre todo en la práctica.

PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera incide el CAS sobre los principios del empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021?

- 7. ¿Considera usted que los contratos CAS a plazo indefinido vulneran los principios del empleo público?**

Si se entiende como la búsqueda progresiva de la igualdad plena, no lo veo así.

- 8. ¿Considera usted que las nuevas disposiciones sobre el régimen laboral CAS vulnera algún principio del empleo público?**

Creo que podrían vulnerar los principios de meritocracia y de igualdad, siempre que no se apliquen correctamente o debido a la ambigüedad de su texto.

PROBLEMA ESPECÍFICO 1

¿De qué manera inciden los contratos CAS con el principio de mérito y capacidad en el empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa 2021?

- 9. ¿De qué manera se respeta el principio de mérito y capacidad en el empleo público en la contratación CAS?**

En el “debe ser” creo que si se estaría respetando, pero en la práctica, todo sabemos que en la gran mayoría de los casos, no es así.

- 10. ¿Las normas que regulan el contrato administrativo de servicios atentan contra el principio de mérito y capacidad?**

Como normas, considero que no necesariamente, salvo por su ambigüedad y/o mala aplicación.

PROBLEMA ESPECÍFICO 2

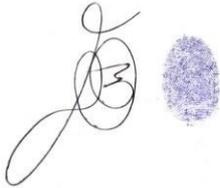
¿De qué manera inciden los contratos CAS con el principio de igualdad en el empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021?

11. ¿De qué manera se respeta el principio de igualdad en el empleo público en la contratación CAS?

De manera relativa.

12. ¿Las normas que regulan el contrato administrativo de servicios atentan contra el principio de igualdad?

Considero que no necesariamente.

	<p><i>INSPECTOR DE TRABAJO ABOGADO C.A.A. 3004</i></p>
<p>FIRMA</p>	<p>SELLO</p>

GUÍA DE ENTREVISTA

Esta guía de entrevista será aplicada a especialistas en derecho laboral que laboren en la ciudad de Arequipa. En el marco del trabajo de investigación denominado **"INCIDENCIA DEL CONTRATO CAS SOBRE LOS PRINCIPIOS DEL EMPLEO PÚBLICO, EN LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO AREQUIPA 2021"**

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a la incidencia del contrato cas sobre los principios del empleo público.

Para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado: Kelly Ríos Piromally

Cargo: ABOGADA

Institución: Independiente

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera incide el CAS sobre los principios del empleo público

1. ¿Considera usted que las normas sobre el régimen laboral CAS afectan los principios del empleo público?

De todas maneras, contraviene el principio de conservación o preservación de las políticas del Estado – Mérito y capacidad.

Ha derivado de una deficiente regulación que hace imposibles la vigencia de los principios del empleo público.

La intervención del Tribunal Constitucional (Legislador Negativo) contribuyó a agravar el problema.

2. ¿Qué opinión tiene sobre el artículo 4 de la Ley 31131 en relación a los contratos CAS a plazo indeterminado?

“Eliminación de temporalidad”

Se encuentra amarrada a la incorporación al régimen 728 y 276, considero que si en los más de 13 años transcurridos

Desde el inicio de la problemática, hasta la fecha no se pudo solucionar; este artículo y la sentencia del tribunal constitucional contribuirá a crear una mayor incertidumbre agudizará la problemática.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer de qué manera incide los contratos CAS con el principio de mérito y capacidad en el empleo público, en la Gerencia Regional de

3. ¿Considera usted que las disposiciones vigentes de la Ley 31131 vulneran el principio de mérito y capacidad?

Sí, los estándares de evaluación son distintos para la incorporación de contratos CAS, que los pertinentes para 276 o régimen servir.

Más aún cuando las determinaciones de los perfiles de los puestos no están estructurados conforme a una visión integral de las necesidades de la institución.

4. ¿Considera usted que se respeta el principio de mérito y capacidad en la contratación de personal CAS?

Es importante definir tal hecho conforme cada caso concreto, sin embargo, dado el desorden y en especial en plazas permanentes, resulta forzado que dichas plazas sean atractivas para personas con habilidades y competencias AD HOC.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar qué manera inciden los contratos CAS con el principio de igualdad en el empleo público, Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021

- 5. ¿Considera usted que las disposiciones vigentes de la Ley 31131 vulneran el principio de igualdad de oportunidades?**

La constitución prevé (I de O) sin discriminación y la ley de marco del empleo público reconoce dentro de sus principios, la protección de los derechos de los trabajadores. entiendo que las normas, así como se encuentran establecen obstáculos de acceso a un empleo digno. Las incorporaciones realizadas sin estándares pertinentes no garantizan la igualdad de oportunidades.

- 6. ¿Considera usted se respeta el principio de igualdad de oportunidades en la contratación de personal CAS?**

Se evidencia del análisis de cada concurso o convocatoria pública.

PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera incide el CAS sobre los principios del empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021?

- 7. ¿Considera usted que los contratos CAS a plazo indefinido vulneran los principios del empleo público?**

Si, en especial cuando no responde al interés general reflejado en la necesidad de recurso humano que garanticen la prestación de los servicios públicos.

8. ¿Considera usted que las nuevas disposiciones sobre el régimen laboral CAS vulnera algún principio del empleo público?

Si, el principio de mérito y capacidad - El ingreso, la permanencia debe fundamentarse en el mérito y capacidad de los postulantes.

PROBLEMA ESPECÍFICO 1

¿De qué manera inciden los contratos CAS con el principio de mérito y capacidad en el empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021?

9. ¿De qué manera se respeta el principio de mérito y capacidad en el empleo público en la contratación CAS?

Se evidencia de la evaluación de cada convocatoria, especialmente conforme a los perfiles de cada puesto.

10. ¿Las normas que regulan el contrato administrativo de servicios atentan contra el principio de mérito y capacidad?

Si, pues postergan que los trabajadores puedan ejercer sus derechos individuales y colectivos, específicamente por el desorden normativo.

PROBLEMA ESPECÍFICO 2

¿De qué manera inciden los contratos CAS con el principio de igualdad en el empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021?

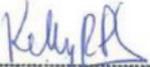
11. ¿De qué manera se respeta el principio de igualdad en el empleo público en la contratación CAS?

Entiendo, en las convocatorias que se realizan conforme a las bases aprobadas en las que se establecen normas.

12. ¿Las normas que regulan el contrato administrativo de servicios atentan contra el principio de igualdad?

Respecto a las personas que desarrollan la misma actividad sus pares CAS probablemente no accedan a los mismos beneficios de otros regímenes.

Aunque respecto a niveles remunerativos es factible que algunos CAS perciban remuneraciones superiores.

 <i>Kelly K. Ríos Piromally</i> ABOGADO C.A.A. 10861	 <i>Kelly K. Ríos Piromally</i> ABOGADO C.A.A. 10861
FIRMA	SELLO

GUÍA DE ENTREVISTA

Esta guía de entrevista será aplicada a especialistas en derecho laboral que laboren en la ciudad de Arequipa. En el marco del trabajo de investigación denominado **"INCIDENCIA DEL CONTRATO CAS SOBRE LOS PRINCIPIOS DEL EMPLEO PÚBLICO, EN LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO AREQUIPA 2021"**

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a la incidencia del contrato cas sobre los principios del empleo público.

Para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado: Abog. MARIBEL AMPUERO OLIVARES

Cargo: ABOGADA

Institución: SUNAFIL

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera incide el CAS sobre los principios del empleo público

- 1. ¿Considera usted que las normas sobre el régimen laboral CAS afectan los principios del empleo público?**

No de forma a priori.

- 2. ¿Qué opinión tiene sobre el artículo 4 de la Ley 31131 en relación a los contratos CAS a plazo indeterminado?**

Que dicha disposición otorga un derecho necesario a los trabajadores del referido régimen, dado que la estabilidad laboral de un servidor público garantiza, en cierto modo, la imparcialidad del ejercicio de la función pública.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer de qué manera incide los contratos CAS con el principio de mérito y capacidad en el empleo público, en la Gerencia Regional de

- 3. ¿Considera usted que las disposiciones vigentes de la Ley 31131 vulneran el principio de mérito y capacidad?**

No porque el ingreso de los servidores CAS al empleo público fue del mismo modo que los demás servidores del estado, esto es mediante un concurso público.

- 4. ¿Considera usted que se respeta el principio de mérito y capacidad en la contratación de personal CAS?**

En teoría sí, no obstante, en la práctica existe una utilización fraudulenta del proceso de selección.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar qué manera inciden los contratos CAS con el principio de igualdad en el empleo público, Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021

- 5. ¿Considera usted que las disposiciones vigentes de la Ley 31131 vulneran el principio de igualdad de oportunidades?**

No, al contrario, tal norma permite efectivizar dicho principio en relación a los demás regímenes laborales del sector público, dado que si bien son distintos sin embargo ello no significa que no deban contener algunos derechos mínimos cada uno de estos.

6. ¿Considera usted se respeta el principio de igualdad de oportunidades en la contratación de personal CAS?

En teoría sí, no obstante, en la práctica surgen algunas desviaciones producto del actuar de los funcionarios.

PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera incide el CAS sobre los principios del empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021?

7. ¿Considera usted que los contratos CAS a plazo indefinido vulneran los principios del empleo público?

No, porque dicho régimen especial se encuentra regulado formalmente a diferencia de su figura antecesora, contrato de servicio no personales.

8. ¿Considera usted que las nuevas disposiciones sobre el régimen laboral CAS vulnera algún principio del empleo público?

No de forma a priori.

PROBLEMA ESPECÍFICO 1

¿De qué manera inciden los contratos CAS con el principio de mérito y capacidad en el empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021?

9. ¿De qué manera se respeta el principio de mérito y capacidad en el empleo público en la contratación CAS?

En el proceso de selección, el cual también se efectúa mediante concurso público.

10. ¿Las normas que regulan el contrato administrativo de servicios atentan contra el principio de mérito y capacidad?

Considero que, a efectos de efectivizar tal principio, corresponde otorgar una línea de carrera a tales trabajadores.

PROBLEMA ESPECÍFICO 2

¿De qué manera inciden los contratos CAS con el principio de igualdad en el empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021?

11. ¿De qué manera se respeta el principio de igualdad en el empleo público en la contratación CAS?

En la utilización de los concursos públicos de tales trabajadores para su ingreso.

12. ¿Las normas que regulan el contrato administrativo de servicios atentan contra el principio de igualdad?

Si, existen algunos mínimos de derechos que faltan reconocer a tal tipo de contratación, no obstante, la regulación actual de este régimen también tiene algunos beneficios y ventajas superiores a varios de los demás regímenes existentes actuales.

 Maribel Ampuero Olivares ABOGADA C.A.A. 12003	 Maribel Ampuero Olivares ABOGADA C.A.A. 12003
FIRMA	SELLO

NALISIS DE DATOS DE LA GUIA ENTREVISTA & DEL ANALISIS DOCUMENTAL

Entrevistados	Nombres Completos	Objetivo General : Determinar de qué manera incide el CAS sobre los principios del empleo público		Análisis de conclusiones
N° 1	Mgtr. Jessica Pizarro Delgado	P.1	P.2	Los entrevistados coincidieron en señalar que el Régimen CAS vulnera el principio de igualdad en primer lugar, en el sentido que el régimen CAS contiene
		Sí, principalmente el principio de igualdad consagrado en la Constitución Política del Perú.	Es correcto que los contratos bajo el régimen CAS sean a tiempo indeterminado, pero no es correcto que no se exija al trabajador como mínimo superar el periodo de prueba. Lamentablemente este artículo otorga la calidad de indeterminado a todos los trabajadores CAS sin verificarse el haber superado el periodo de prueba.	
N° 2	Dra. Sandra Rosado Malaga	Considero que vulnera no solo los principios del empleo público, sino los principios del derecho del trabajo en general, es atentatorio 100% de los principios del	Estoy de acuerdo con lo previsto por el artículo 4 en el extremo que prohíbe la contratación a través del CAS, pues es un régimen que lejos de evitar desigualdades	laborales

		derecho, pues no reconoce el principio de igualdad en la prestación de los servicios a efecto los trabajadores puedan gozar de los mismos derechos por el mismo servicio.	entre los trabajadores, las genera en su perjuicio.	menores que otros regímenes. Luego también los entrevistados
N° 3	Abog. Uriel Rubio Mamani Espinoza	Efectivamente vulnera el empleo público por cuanto se crea un tercer régimen que no está previsto en la legislación comparada. Y porque restringía derechos a los colaboradores y no les permitía la estabilidad. Para el estado es beneficioso.	Esta norma indudablemente beneficia a los servidores las que venían laborando como es el caso de trabajadores que tienen muchos años dentro de la institución y que parece una medida justa.	coinciden en mayoría que se vulnera el principio de mérito y capacidad. Dado que los
N° 4	Abg. Jesús Ricardo Villasante Flores	Considero que en general las normas del régimen laboral CAS no vulneran principios, puesto que el Tribunal Constitucional del Perú, en diversos pronunciamientos a ratificado la constitucionalidad del régimen laboral CAS.	El artículo 4 que todavía está vigente dispone que los contratos CAS son indeterminados o indefinidos, considera que no es correcto ello, puesto que no se conoce la capacidad de las personas que firmaron tales contratos.	trabajadores pasaron a ser trabajadores a plazo indefinido automáticamente.

<p>N° 5</p>	<p>Abg. Kimberly Vilca Flores</p>	<p>Considero que no afectan el empleo público.</p>	<p>Me parece una norma populista que busca votos, más que una norma que este realmente pensada en solucionar los problemas que atraviesan los trabajadores del estado y los problemas de la administración pública.</p>	<p>Los participantes en minoría precisan que también se afecta el principio de legalidad y el principio de conservación y preservación de las políticas públicas.</p>
<p>N° 6</p>	<p>Abg. Sonia Orozco Diaz</p>	<p>Si, afectan los principios por ejemplo de legalidad (norma en contra de la constitución derecho a la igualdad o equidad) y el principio de imparcialidad.</p>	<p>Estoy de acuerdo, por cuanto los contratos CAS, deben tener el mismo derecho que los demás contratos 276 y 728 respecto al plazo indeterminado.</p>	
<p>N° 7</p>	<p>Abg. Flor Rojas Cayo</p>	<p>Sí, ya que dicho régimen es una norma que no responde a una verdadera política de empleo público debido a que no existe una estabilidad laboral, existen desigualdades en la escala salarial del régimen CAS y vulnera los derechos laborales de los servidores civiles.</p>	<p>Con lo establecido en el referido artículo se busca erradicar la desigualdad laboral a través de la eliminación de las contrataciones por régimen CAS, pero sin dejar al trabajador que aún tenga contrato vigente con la entidad ante un despido inminente, al tener estos contratos ahora duración</p>	

			indefinida y prohibiendo que se los despida por “no renovación” sólo por causa justa debidamente comprobada (falta disciplinaria o incapacidad física o mental acreditada).	
N° 8	Insp. Juan Andrés Dueñas Escobar	Entendiendo el contrato CAS como una progresión desde la nulidad de derechos hasta la equidad plena de derechos laborales en el sector público, creo que no se afectan ilícitamente los principios del empleo público.	Considero que la redacción de la norma es ambigua, le falta precisión.	
N° 9	Abog. Kelly Ríos Piromally	De todas maneras, contraviene el principio de conservación o preservación de las políticas del Estado – Mérito y capacidad. Ha derivado de una deficiente regulación que hace imposibles la vigencia de los principios del empleo público.	“Eliminación de temporalidad” Se encuentra amarrada a la incorporación al régimen 728 y 276, considero que si en los más de 13 años transcurridos Desde el inicio de la problemática, hasta la fecha no se pudo solucionar; este artículo y la sentencia del tribunal constitucional	

		La intervención del Tribunal Constitucional (Legislador Negativo) contribuyó a agravar el problema.	contribuirá a crear una mayor incertidumbre agudizará la problemática.	
N° 10	Abog. Maribel Ampuero Olivares	No de forma a priori.	Que dicha disposición otorga un derecho necesario a los trabajadores del referido régimen, dado que la estabilidad laboral de un servidor público garantiza, en cierto modo, la imparcialidad del ejercicio de la función pública.	

Entrevistas	Nombres Completos	Objetivo Específico 1 : Establecer de qué manera incide los contratos CAS con el principio de mérito y capacidad en el empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021		Análisis de conclusiones
N° 1	Mgtr. Jessica Pizarro Delgado	P.3	P.4	La mayoría de autores coinciden en que las normas que
		Sí, los trabajadores CAS en forma automática han adquirido la estabilidad laboral, lo que está generando	Sí, pues se someten a un concurso de méritos para su ingreso.	

		informalidad en las contrataciones de recursos humanos en el Estado, es decir, como se imposibilita contratar más trabajadores, las entidades han optado por contratar personal por servicios de terceros, pese a su prohibición. Además de ello, las remuneraciones de los servidores CAS se encuentran “congeladas” sin posibilidad de incrementos ni mejoras remunerativas.		regulan los contratos CAS vulneran el principio de mérito y capacidad, por las siguientes razones: No se ha dispuesto un concurso público o alguna evaluación de capacidades para que los trabajadores a un puesto a plazo indefinido. Por el
N° 2	Dra. Sandra Rosado Málaga	Si vulnera el principio de mérito y capacidad pues convierte a los trabajadores contratados inicialmente como trabajadores a plazo indeterminado, sin que ello implique una previa celebración de concurso público en el cual deba medirse sus capacidades y acceder a los puestos desempeñados de acuerdo a sus méritos.	No necesariamente, pese a que en algunas ocasiones los trabajadores CAS ingresaron por concurso, esto no se produce en todos los supuestos como requisito para su contratación, por lo que no se habría acreditado el ingreso de acuerdo a su capacidad y mérito.	

<p>N° 3</p>	<p>Abog. Uriel Rubio Mamani Espinoza</p>	<p>Primeramente, si el personal ingresa por concurso público de forma correcta, estoy de acuerdo valorando la meritocracia. En caso de personas que ingresaron de favor nuestro mi desacuerdo. No está bien tampoco la contratación en puesto no previstos, sin sustento técnico por intereses personales.</p>	<p>No, en la mayor parte de casos se ha contratado por recomendación o por imposición del gobierno regional, sin verificar su mérito y capacidad.</p>	<p>contrario, esto fue automático.</p> <p>Tampoco existe una disposición sobre mejoras remunerativas o asensos dentro del régimen laboral CAS.</p>
<p>N° 4</p>	<p>Abg. Jesús Ricardo Villasante Flores</p>	<p>Considero que si vulneran este principio puesto que no se establecen medidas para verificar la capacidad técnica o profesional de los beneficiados.</p>	<p>Considero que las evaluaciones que realizan para contratar personal bajo el régimen laboral CAS, son menos exigentes que las evaluaciones que se realizan para personal 728 o 276 permanente, que si bien no es una vulneración, si son importantes.</p>	<p>Los concursos CAS están generalmente direccionados por parte de los funcionarios de alto nivel de la</p>
<p>N° 5</p>	<p>Abg. Kimberly Vilca Flores</p>	<p>Considero que no, dado que los trabajadores CAS por general son trabajadores que ingresaron a laborar al estadio luego de un proceso de selección.</p>	<p>Considero que sí, pues existen concursos públicos para contratar personal CAS.</p>	

<p>N° 6</p>	<p>Abg. Sonia Orozco Díaz</p>	<p>Considero que no vulneran, por cuanto los contratos CAS tienen un procedimiento para la contratación que permite aplicar el principio de mérito y capacidad.</p>	<p>Si, se respeta ya que existe un procedimiento para la contratación, es decir se realiza a través de un concurso público.</p>	<p>gerencia regional principalmente. Las evaluaciones para contratar personal CAS, a plazo determinado son menos exigentes, que las que se utilizan para contratar en otros regímenes laborales (D.L. 276 o 728). Entonces son</p>
<p>N° 7</p>	<p>Abg. Flor Rojas Cayo</p>	<p>No, toda vez que con lo regulado en la Ley se establecen determinados requisitos para que el trabajador contratado bajo régimen CAS se incorpore al régimen laboral del decreto legislativo nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, o del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, según corresponda.</p>	<p>Si bien la norma hace referencia al mérito, no indica principios concretos para su cumplimiento, dado que facilitó el acceso sin concurso público de méritos a las personas que tenían contratos bajo la modalidad de Servicios no Personales (en adelante, SNP).</p>	<p>mínimos los requisitos que cumplieron esos</p>
<p>N° 8</p>	<p>Insp. Juan Andrés Dueñas Escobar</p>	<p>Considero que tal vulneración se daría en caso de incumplirse el requisito de que</p>	<p>En el “debe ser” creo que no necesariamente, pero en la práctica, todo sabemos que en la gran mayoría de los casos,</p>	<p>los requisitos que cumplieron esos</p>

		las plazas a que se refiere no hayan sido obtenidas por concurso público.	los contratos CAS se entregaban a dedo a los postulantes de acuerdo a criterios de clientelaje político, amiguismo o corruptela.	trabajadores y ahora son trabajadores a plazo indefinido.
N° 9	Abog. Kelly Ríos Piromally	<p>Sí, los estándares de evaluación son distintos para la incorporación de contratos CAS, que los pertinentes para 276 o régimen servir.</p> <p>Más aún cuando la determinación de los perfiles de los puestos no están estructurados conforme a una visión integral de las necesidades de la institución.</p>	Es importante definir tal hecho conforme cada caso concreto, sin embargo, dado el desorden y en especial en plazas permanentes, resulta forzado que dichas plazas sean atractivas para personas con habilidades y competencias AD HOC.	
N° 10	Abog. Maribel Ampuero Olivares	No porque el ingreso de los servidores CAS al empleo público fue del mismo modo que los demás servidores del estado, esto es mediante un concurso público.	En teoría sí, no obstante, en la práctica existe una utilización fraudulenta del proceso de selección.	

Entrevistados	Nombres Completos	Objetivo Específico 2 : Determinar qué manera inciden los contratos CAS con el principio de igualdad en el empleo público, Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021		Análisis de conclusiones
N° 1	Mgtr. Jessica Pizarro Delgado	P.5	P.6	Los autores coinciden en señalar que las normas sobre contratos administrativos de servicios vulneran el principio de igualdad por las siguientes razones: Los trabajadores CAS
		Sí, porque tenemos servidores de diferentes regímenes laborales en los mismos cargos y haciendo las mismas funciones, y perviven diferentes beneficios sociales.	No, siempre se encuentran en menores condiciones que los trabajadores de otros regímenes laborales.	
N° 2	Dra. Sandra Rosado Málaga	Considero que las disposiciones vigentes vulneran el principio de igualdad de oportunidades pues aun quienes no ingresaron por concurso público, ya son considerados trabajadores a plazo indeterminado, limitando el derecho de aquellos que desean acceder, pero ven ya	No se respeta el principio de igualdad, pues esta contratación se realiza para formalizar el acceso o ingreso al sector público de determinados trabajadores que no necesariamente accedieron a través de un concurso público de méritos.	

		limitado su derecho por no haber sido parte de la contratación CAS.		tienen menores beneficios que otros trabajadores de otros regímenes laborales, aun realizando las mismas labores.
N° 3	Abog. Uriel Rubio Mamani Espinoza	La norma favoreció a CAS, que venían laborando, pero indudablemente los CAS tienen beneficios superiores a los 276 por ejemplo en su remuneración.	No, por lo general la contrataciones son dirigidas y por recomendaciones, no respetando el principio de igualdad de oportunidades.	Se vulnera el principio de igualdad de oportunidades, porque otras personas no pueden acceder a estas plazas a plazo indefinido.
N° 4	Abg. Jesús Ricardo Villasante Flores	Definitivamente si, puesto que la disposición vigente en tal Ley. Es decir, el artículo 4 establece que son indefinidos los contratos. Es decir, las personas que pueden postular a una plaza indefinida, no pudieron hacerlo.	Los concursos CAS como mencione son menos exigentes, además existe un peso importante a las entrevistas, lo que vulnera el principio de igualdad de oportunidades.	Porque no existió un concurso
N° 5	Abg. Kimberly Vilca Flores	No creo que se esté vulnerando este principio.	Considero que si se respecta este principio al momento de contratar a los trabajadores CAS.	
N° 6	Abg. Sonia Orozco Diaz	Si, por cuanto los trabajadores se ciñen a los requisitos establecidos por la Ley	Si, por cuanto existe un concurso para el ingreso basándose en su mérito y capacidad.	

		31131, mas no en el principio de mérito y capacidad.		público para su adjudicación.
N° 7	Abg. Flor Rojas Cayo	No, debido a que con la Ley 31131 se busca reivindicar los derechos laborales de los trabajadores que por muchos años han prestado servicios permanentes bajo el régimen CAS sin contar con estabilidad laboral ni con derechos laborales para luego de su cese. Así como se busca que los mismos continúen en la carrera de la administración pública incorporándose al régimen del decreto legislativo nro. 728 o al régimen del decreto legislativo 726.	No, debido a que no se cumple la lógica de la carrera administrativa ni con la del sistema único de remuneraciones.	Los concursos laborales son dirigidos y se accede por recomendaciones, lo que vulnera el principio de igualdad de oportunidades para todos.
N° 8	Insp. Juan Andrés Dueñas Escobar	Considero que no necesariamente se vulnera dicho principio.	Considero que no necesariamente se respeta este principio, sobre todo en la práctica.	

<p>N° 9</p>	<p>Abog. Kelly Ríos Piromally</p>	<p>La constitución prevé (I de O) sin discriminación y la ley de marco del empleo público reconoce dentro de sus principios, la protección de los derechos de los trabajadores. entiendo que las normas, así como se encuentran establecen obstáculos de acceso a un empleo digno. Las incorporaciones realizadas sin estándares pertinentes no garantizan la igualdad de oportunidades.</p>	<p>Se evidencia del análisis de cada concurso o convocatoria pública.</p>	
<p>N° 10</p>	<p>Abog. Maribel Ampuero Olivares</p>	<p>No, al contrario, tal norma permite efectivizar dicho principio en relación a los demás regímenes laborales del sector público, dado que si bien son distintos sin embargo ello no significa que no deban contener algunos derechos mínimos cada uno de estos.</p>	<p>En teoría sí, no obstante en la práctica surgen algunas desviaciones producto del actuar de los funcionarios.</p>	

Entrevistas	Nombres Completos	Problema General : ¿De qué manera incide el CAS sobre los principios del empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021?		Análisis de conclusiones
N° 1	Mgtr. Jessica Pizarro Delgado	P.7	P.8	Respecto del problema general coinciden en señalar que los contratos CAS, afectan a los trabajadores dado que perciben menores beneficios que en otros regímenes.
		Sí, pues siempre los trabajadores del régimen CAS perciben menores beneficios que otros regímenes pese a ser indeterminados.	Sí, principio – derecho a la igualdad.	
N° 2	Dra. Sandra Rosado Málaga	Claro que considero que vulneran los principios del empleo público que debe considerar para el acceso de un trabajador al referido régimen, primero que deba acceder por concurso publico de méritos (lo que no necesariamente ha ocurrido en la contratación CAS), que su acceso sea a un plaza vacante y presupuestada Ningún supuesto configura.	Si vulnera por que no se aplican los principios del empleo público para ser considerado como un trabajador a plazo indeterminado, generando incluso un perjuicio económico al Estado al tener que afrontar los beneficios sociales que ahora tendrán que abonar a los trabajadores que ahora accederán a los regímenes 728 y 276.	

<p>N° 3</p>	<p>Abog. Uriel Rubio Mamani Espinoza</p>	<p>Reitero que es un régimen único que ha beneficiado a los antiguos. Deben existir solo dos regímenes el público y privado.</p>	<p>Efectivamente varios principios de acceso al empleo público y al que existan igualdad salarial y de derechos y beneficios iguales.</p>	<p>También se vulnera el acceso al empleo público por méritos, dado que no todos los trabajadores CAS ingresaron por un concurso público de méritos.</p>
<p>N° 4</p>	<p>Abg. Jesús R.Villasante Flores</p>	<p>Considero que si vulnera el principio de meritocracia.</p>	<p>Si el principio de igualdad de oportunidades.</p>	
<p>N° 5</p>	<p>Abg. Kimberly Vilca Flores</p>	<p>Si los trabajadores CAS ingresaron por favores y no por concurso público abierto, entonces si se estaría vulnerando los principios del empleo público.</p>	<p>No, además teniendo en cuenta que la Ley 30131 fue declarada inconstitucional en casi todos sus artículos.</p>	
<p>N° 6</p>	<p>Abg. Sonia Orozco Díaz</p>	<p>No, no hay ninguna afectación en los principios por ejemplo de legalidad, probidad y ética pública, mérito y capacidad entre otros.</p>	<p>No de ninguna manera.</p>	
<p>N° 7</p>	<p>Abg. Flor Rojas Cayo</p>	<p>Si, sobre todo se vulnera el principio de mérito y capacidad ya que la contratación bajo este régimen es muy rápida no</p>	<p>No, porque lo que se busca es uniformizar las contrataciones de los trabajadores públicos y garantizar que todos cuenten con las mismas</p>	

		cumpléndose con todos los requisitos que por ejemplo regula el decreto legislativo nro. 726 para el ingreso a la administración pública.	oportunidades, beneficios, derechos y obligaciones evitando que se continúe con el trato diferenciado que había entre los trabajadores CAS y los servidores civiles.	
N° 8	Insp. Juan Andrés Dueñas Escobar	Si se entiende como la búsqueda progresiva de la igualdad plena, no lo veo así.	Creo que podrían vulnerar los principios de meritocracia y de igualdad, siempre que no se apliquen correctamente o debido a la ambigüedad de su texto.	
N° 9	Abog. Kelly Ríos Piromally	Si, en especial cuando no responde al interés general reflejado en la necesidad de recurso humano que garanticen la prestación de los servicios públicos.	Si, el principio de mérito y capacidad - El ingreso, la permanencia debe fundamentarse en el mérito y capacidad de los postulantes.	
N° 10	Abog. Maribel Ampuero Olivares	No, porque dicho régimen especial se encuentra regulado formalmente a diferencia de su figura antecesora, contrato de servicio no personales.	No de forma a priori.	

Entrevistados	Nombres Completos	Problema Específico 1 : ¿De qué manera inciden los contratos CAS con el principio de mérito y capacidad en el empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021?		Análisis de conclusiones
N° 1	Mgtr. Jessica Pizarro Delgado	P.9	P.10	Respecto del problema específico 1 los participantes entrevistados señalan que no existe una política remunerativa, ni una política de ascensos dentro del régimen laboral CAS. Tampoco existe
		Los trabajadores CAS deben ingresar por concurso de méritos, sin embargo, no existe posibilidad de ascensos.	Sí, porque se han convertido en contratos estáticos que no permiten mejorar las condiciones de los trabajadores.	
N° 2	Dra. Sandra Rosado Málaga	Si los trabajadores contratados por CAS ingresaron a laborar a las instituciones publica – Gobierno Regional- con anterioridad al 2020, entonces tendrán expedito su derecho para pasar a ser trabajadores a plazo indeterminado sin que haya existido un concurso en el cual se pueda acreditar el respeto por el principio de mérito y capacidad.	Desde mi punto de vista si son atentatorios, pues no requieren haber accedido por Concurso Publico pues se trataba de una plaza supuestamente temporal cuya contratación no tenía naturaleza permanente, situación que con la Ley 31131 vario.	

<p>N° 3</p>	<p>Abog. Uriel Rubio Mamani Espinoza</p>	<p>Considero que las contrataciones son dirigidas e impuestas.</p>	<p>No, si los concursos son transparentes y abiertos.</p>	<p>una exigencia de haber ingresado por concurso</p>
<p>N° 4</p>	<p>Abg. Jesús Ricardo Villasante Flores</p>	<p>Se intenta respetar este principio a exigir contratación por concurso público, sin embargo, no es suficiente.</p>	<p>Si como ya indiqué anteriormente</p>	<p>público para poder optar por tener un contrato a plazo indefinido.</p>
<p>N° 5</p>	<p>Abg. Kimberly Vilca Flores</p>	<p>Exigiendo el ingreso por concurso público.</p>	<p>No, porque las normas sobre contratación administrativa de servicios si establece un concurso público para su ingreso. Si bien hay un tipo de contrato CAS de personal de confianza y dirección, estos no son contratos permanentes sino temporales.</p>	<p>Señalan que Dada la estabilidad con contratos indefinidos que alcanzaron los trabajadores, las entidades públicas están</p>
<p>N° 6</p>	<p>Abg. Sonia Orozco Diaz</p>	<p>A través de la contratación a través de concursos públicos.</p>	<p>No, las normas que regulan los contratos CAS no indican que se deba contratar sin concurso público, al contrario, establece un procedimiento a seguir para la contratación.</p>	<p>Señalan que Dada la estabilidad con contratos indefinidos que alcanzaron los trabajadores, las entidades públicas están</p>

				utilizando nuevamente el contrato de locación de servicios, con lo que la informalidad crece.
N° 7	Abg. Flor Rojas Cayo	Siempre que los trabajadores puedan ascender a mejores posiciones laborales en igualdad de condiciones se estaría respetando dicho principio.	Las normas que regulan el contrato CAS no atentan contra el principio de mérito y capacidad siempre que se regulen de modo claro y oportuno la forma en que podrán acceder a puestos de trabajo superiores.	
N° 8	Insp. Juan Andrés Dueñas Escobar	En el “debe ser” creo que si se estaría respetando, pero en la práctica, todo sabemos que en la gran mayoría de los casos, no es así.	Como normas, considero que no necesariamente, salvo por su ambigüedad y/o mala aplicación.	
N° 9	Abog. Kelly Ríos Piromally	Se evidencia de la evaluación de cada convocatoria, especialmente conforme a los perfiles de cada puesto.	Si, pues postergan que los trabajadores puedan ejercer sus derechos individuales y colectivos, específicamente por el desorden normativo.	
N° 10	Abog. Maribel Ampuero Olivares	En el proceso de selección, el cual también se efectúa mediante concurso público.	Considero que, a efectos de efectivizar tal principio, corresponde otorgar una línea de carrera a tales trabajadores.	

Entrevistados	Nombres Completos	Problema Especifico 2 : ¿De qué manera inciden los contratos CAS con el principio de igualdad en el empleo público, en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2021?		Análisis de conclusiones
N° 1	Mgtr. Jessica Pizarro Delgado	P.11	P.12	Los entrevistados coinciden en señalar lo siguiente: Los concursos CAS son menos exigentes, que otros concursos que también son para plazas a tiempo indefinido.
		En un régimen que percibe menores beneficios que otros regímenes en el mismo centro de trabajo.	Sí. No se ha establecido con claridad el fin de este régimen temporal y su tránsito a otro.	
N° 2	Dra. Sandra Rosado Malaga	No se respeta el principio de igualdad como lo teníamos dicho el principio de igualdad se ve vulnerado los trabajadores CAS no gozaban de los derechos y demás prerrogativas de los trabajadores de los regímenes 728 y 276	Si desde la creación del Decreto Legislativo 1057 se advirtió una regulación inconstitucional atentatoria del principio de igualdad, los trabajadores contratados bajo este régimen CAS no gozaban de los derechos de trabajadores de los otros dos regímenes, pese a que el servicio prestado era exactamente igual.	
N° 3	Abog. Uriel Rubio Mamani Espinoza	Debe tenerse presente que a excepción de la estabilidad laboral, los contratos CAS son más beneficios que los contratos 276.	No. Tienen aspectos negativos y positivos, a favor la oportunidad y los montos de remuneración. En contra la falta de estabilidad.	

<p>N° 4</p>	<p>Abg. Jesús R. Villasante Flores</p>	<p>Al permitir que todos puedan postular.</p>	<p>Si dado que las entrevistas que suelen ser muy subjetivas, tienen un peso importante para la contratación de personal.</p>	<p>El contrato CAS, desde el inicio nació con menos derechos laborales que otros regímenes, lo que fue advertido por el Tribunal Constitucional Peruano, hasta el momento es así.</p> <p>El puntaje que se otorga a las entrevistas,</p>
<p>N° 5</p>	<p>Abg. Kimberly Vilca Flores</p>	<p>Se respeta primero porque todos pueden concursar para llegar a ingresar a un puesto de trabajo bajo el régimen laboral CAS.</p>	<p>No.</p>	
<p>N° 6</p>	<p>Abg. Sonia Orozco Díaz</p>	<p>En la contratación CAS, si se respeta el principio de igualdad al sacar las bases para todos los postulantes y es en base a su mérito y capacidad que son contratados.</p>	<p>Actualmente, si analizamos los derechos que tienen los contratados como CAS podremos observar que hay gran diferencia respecto a los demás regímenes del sector Público.</p>	
<p>N° 7</p>	<p>Abg. Flor Rojas Cayo</p>	<p>Se respeta el principio de igualdad cuando al momento de dar ascensos se permite a los trabajadores CAS o no CAS presentar su postulación sin discriminación alguna.</p>	<p>Las normas que regulan el contrato CAS atentan contra el principio de igualdad siempre que los trabajadores ejecuten las mismas actividades que un trabajador del régimen general público. Más aún si el contratado bajo CAS no</p>	

			cuenta con los mismos beneficios sociales o remunerativos.	es muy subjetivo y puede tender a direccionar un concurso.
N° 8	Insp. Juan A. Dueñas Escobar	De manera relativa.	Considero que no necesariamente.	
N° 9	Abog. Kelly Ríos Piromally	Entiendo, en las convocatorias que se realizan conforme a las bases aprobadas en las que se establecen normas.	Respecto a las personas que desarrollan la misma actividad sus pares CAS probablemente no accedan a los mismos beneficios de otros regímenes. Aunque respecto a niveles remunerativos es factible que algunos CAS perciban remuneraciones superiores.	
N° 10	Abog. Maribel Ampuero Olivares	En la utilización de los concursos públicos de tales trabajadores para su ingreso.	Si, existen algunos mínimos de derechos que faltan reconocer a tal tipo de contratación, no obstante, la regulación actual de este régimen también tiene algunos beneficios y ventajas superiores a varios de los demás regímenes existentes actuales.	