



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**La prohibición de contratación del régimen CAS frente al
desempleo laboral: ley n.º 31131**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTORES:

Huaman Vera, Rodolfo (ORCID: 0000-0001-6292-4864)

Peña Liñan, Jackeline Lizeth (ORCID: 0000-0002-7186-0214)

ASESORES:

Mtro. Guerra Campos, Jefferson Williams (ORCID: 0000-0003-0158-7248)

Mgtr. Palomino Gonzales, Lutgarda (ORCID: 0000-0002-5948-341X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Agradezco a mi madre y mi abuela, quienes fueron el pilar más importante a lo largo de todas mis etapas y me apoyaron incondicionalmente.

Jackeline Lizeth Peña Liñan

De manera muy especial dedico mi tesis a mi familia quienes son mi mayor motivo para que cada día pueda seguir superándome profesionalmente, a su vez hago una importante mención a mi mamá, quien en esta última etapa de mi carrera su apoyo fue determinante.

Rodolfo Huamán Vera

Agradecimiento

A Dios, quien es mi guía y compañía en mi camino.

A mi mamá y a mi abuela, quienes me apoyan en cada paso y me siguen brindando un amor incondicional.

A mi colega, por haber formado parte fundamental de nuestra tesis y haberme brindado todos sus conocimientos.

Jackeline Lizeth Peña Liñan

A Dios, sobre toda las cosas que siempre me acompaña y guía mi camino.

A mis padres, por su apoyo incondicional, que sin su ayuda no hubiera podido llegar a esta etapa de nuestra vida.

Rodolfo Huamán Vera

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	13
3.3. Escenario de estudio	13
3.4. Participantes	14
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.6. Procedimiento	15
3.7. Rigor científico	16
3.8. Método de análisis de datos	16
3.9. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	17
V. CONCLUSIONES	28
VI. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Operacionalización de las categorías</i>	11
Tabla 2	<i>Caracterización de Participantes</i>	12

Índice de figuras

Figura 1	<i>Prohibición de Contratación Administrativa de Servicios</i>	15
Figura 2	<i>Criterio de Contratación de las Entidades Públicas</i>	17
Figura 3	<i>Oportunidad laboral de los trabajadores en el sector público</i>	19
Figura 4	<i>Red de categorías</i>	22
Figura 5	<i>Nube de palabras</i>	22

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar cómo la transición del régimen CAS al régimen 728 influye en las entidades públicas – Ley n.º 31131. La tesis se elaboró bajo el tipo de investigación básica, diseño de investigación, teoría fundamentada, método inductivo y enfoque cualitativo por lo que se busca identificar la naturaleza de los fenómenos sociales, así como su dinamismo y comportamiento; para alcanzar el objetivo del presente trabajo se realizaron los siguientes pasos: se recolectó información teórica y bibliográfica que sea veraz y eficaz para poder cumplir con los estándares esenciales requeridos, de los cuales se obtuvieron los resultados que han permitido conocer si existe afectación a los trabajadores del sector público así como a las entidades públicas con la prohibición de Contratación Administrativa de Servicios - Ley n.º 31131, así mismo, si este genera una afectación al desempleo laboral y la eficacia de los trabajadores en medida que al volverse contratos a plazo indeterminado se paralizará la contratación en el sector público. Como conclusión se señaló que si existe una afectación a las entidades públicas en la capacidad de contratación, ya que las medidas restrictivas afectan el desempleo laboral.

Palabras Clave: Contratación, Prohibición, Vulneración, Excepción, Implementación.

Abstract

The present research work aimed to determine how the transition from the CAS regime to the 728 regime influences public entities - Law No. 31131. The thesis was developed under the type of basic research, research design, grounded theory, inductive method and qualitative approach, which seeks to identify the nature of social phenomena, as well as their dynamism and behavior; To achieve the objective of this work, the following steps were carried out: theoretical and bibliographic information that is truthful and effective was collected to be able to comply with the essential standards required, from which the results were obtained that have allowed to know if there is an impact on the workers of the public sector as well as to public entities with the prohibition of Administrative Contracting of Services - Law N ° 31131, likewise, if this generates an impact on labor unemployment and the effectiveness of workers to the extent that when they become contracts for an indeterminate term, it will paralyze hiring in the public sector. As a conclusion, it was pointed out that if there is an impact on public entities in the hiring capacity, since the restrictive measures affect job unemployment, likewise, it creates a serious impact on the meritocracy.

Keywords: Contracting, Prohibition, Violation, Exception, Implementation.

I. INTRODUCCIÓN

En el primer capítulo estará plasmada la aproximación temática, en el que se describió el problema a tratar de acuerdo a secuencias lógicas, explicando cómo una norma creada sin realizar los parámetros adecuados genera desempleo laboral y afecta a las entidades públicas, generando una paralización de contrataciones en el sector laboral público, se detalló en el presente capítulo la respectiva justificación, explicando la pertinencia y la relevancia del tema a desarrollar; por último, presentaremos el problema general así como los problemas específicos y los objetivos trazados.

Uno de los pilares fundamentales para el desarrollo del Estado es contar con una adecuada administración, compuesta por personal calificado que aporte su conocimiento, intelecto y fuerza de trabajo en beneficio del crecimiento de este, para el cual se creó la contratación administrativa de servicios que nació con la finalidad de fomentar el crecimiento del país para así poder mejorar la situación del Estado, sin embargo a la actualidad este sistema ya debería aplicarse dado que nos encontramos en un Estado constituido donde todos los derechos laborales de los ciudadanos deberían ser respetados por iguales. (Rodríguez et al., 2011)

Para poder entender la naturaleza y porque el contrato administrativo de servicios tenía que llegar a su fin hay que señalar que el régimen CAS es una complementación tanto del Derecho Laboral como del Derecho Administrativo, pero a sus vez su tratamiento es totalmente distinto en el sentido de que existe una discriminación en los derechos y beneficios laborales de cada uno, dándose así una inquietud y disconformidad en los trabajadores del sector público, ya que coexisten diversos regímenes con distintos derechos laborales. (Ramírez, 2018)

Siendo así que, el 10 de marzo del 2021 se publicó la Ley n.º 31131 - Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público emitida por el gobierno de turno, esta estableció que a partir de la entrada en vigencia ninguna entidad pública puede contratar bajo el régimen CAS, en consecuencia los trabajadores que se encontraban laborando pasarían al régimen 276 o 728 dependiendo de con qué régimen trabajaba cada entidad, lo que contrajo una grave afectación a todas las personas que en ese momento se encontraban postulando para ese régimen, dado que todas las

entidades públicas suspendieron sus contratación. (Pacori, 2021)

De tal modo, de acuerdo al Derecho comparado, la legislación española no es muy ajena a la modalidad que se utiliza en Perú, ya que la contratación del personal de sector público, así como la competencia o modalidad en la que se contrata es de manera irrenunciable y se ejerce por el personal administrativo que tenga atribuido como propia, salvo en los casos de delegación o contratos para un fin en específico. (Jefatura del Estado, 2015).

Así mismo, en la legislación chilena la contratación del personal en el sector público se realiza a través de dos modalidades: los contratos a honorarios o los contratos de trabajo; teniendo una modalidad múltiple de contratar al personal administrativo dependiendo de la función que realizan y el tiempo de duración. (Regevic, 2017)

Como sustento de la aproximación problemática antes descrita se abordó el problema general y los problemas específicos de la investigación. El problema general fue: ¿Cómo la transición del régimen CAS al régimen 728 influye en las entidades públicas – Ley n.º 31131?; Los problemas específicos de la investigación fueron los siguientes: (a) ¿Cómo la prohibición de contratación administrativa de servicios afecta a las entidades públicas en la Ley n.º 31131? (b) ¿La imposición de medidas restrictivas afectan a los trabajadores del sector público? y (c) ¿Las medidas restrictivas disminuyen la productividad laboral de las entidades públicas?

Como justificación teórica, los especialistas Bravo y Martínez (2021) manifestaron que la norma llamada “La prohibición de contratación del régimen CAS frente al desempleo laboral – Ley n.º 31131” está mal planteada dado que la norma no puede ser obstáculo para que las entidades públicas puedan contratar a nuevo personal, y tampoco puede afectar a los trabajadores que están por insertarse en la actividad laboral pública.

Como justificación metodológica, Hernández y Mendoza (como se citó en Palomino, 2019) señalaron, el presente trabajo de investigación se justifica ya que los resultados servirán para que las instituciones públicas y los trabajadores conozcan el nivel de implicancia de la Ley n.º 31131, así como los aspectos en los que se necesita mejorar; la cual permitirá estudiar una variable que se ha dado a conocer recientemente en el ámbito laboral pero trascendente como es de qué

manera las entidades públicas podrán ejercer un criterio unánime para que los trabajadores del sector público no se vean afectados con la prohibición de contratación administrativa de servicios; el instrumento de evaluación utilizado va a permitir identificar las características de la nueva modalidad de contratación del personal del sector público así como las falencias que se ha tenido al aplicar una ley que no ha sido estructurada de manera adecuada para que su implementación no perjudique a los trabajadores.

Como justificación práctica, Memenza (2021) señaló que el principal impacto de la ley se encuentra en que las entidades públicas puedan contratar mediante la modalidad del régimen CAS; lo cual como se ha podido evidenciar, ha tenido y tiene efectos contraproducentes en la continuidad de la prestación de servicios del Estado, esto es así puesto que para que el Estado cumpla sus fines, necesariamente requiere de las acciones de las entidades que conforman la Administración Pública y estas, como es lógico, para que funcionen requieren del personal a su servicio, lo cual con la prohibición se verán afectados para el correcto funcionamiento de la maquinaria del Estado.

Tuvo como objetivo general: Determinar cómo la transición del régimen CAS al régimen 728 influye en las entidades públicas – Ley n.º 31131. Como objetivos específicos se tuvo: (a) demostrar de qué modo la imposición de medidas restrictivas afectan al desempleo laboral en el Sector Público, (b) determinar cómo la prohibición de contratación administrativa de servicios afecta a las entidades públicas en la Ley n.º 31131 y (c) analizar de qué manera las medidas restrictivas disminuyen la productividad de las entidades públicas.

II. MARCO TEÓRICO

En el siguiente capítulo se desarrolla como primer punto los antecedentes nacionales como internacionales, que servirán de respaldo a nuestro trabajo de investigación, estas investigaciones son relevantes con el tema de investigación y consecuentemente desarrollaremos sustancialmente el marco teórico propiamente dicho.

Arévalo (2020) cuya investigación tuvo como objetivo determinar si el Decreto Legislativo n.º 1057 limita los beneficios sociales los cuales son irrenunciables a los trabajadores públicos; desarrollado en el enfoque cualitativo, análisis descriptivo, tipo básico, diseño de teoría fundamenta, concluyó que el principal ente el cual protege al trabajador y los derechos que emanan en el mismo es el Estado, es así que se debe establecer una política laboral en el que se respete la dignidad, los principios y los derechos laborales para que no se afecte y/o contravenga con los derechos fundamentales.

Torres (2020) cuya investigación tuvo como objetivo determinar la falta de protección restitutoria a la madre trabajadora con un Contrato Administrativo de Servicios, sostenido en el enfoque cualitativo, análisis descriptivo, tipo básico, concluyó que la falta de protección que ofrece el régimen CAS a las madres trabajadoras frente al despido arbitrario atenta a los derechos fundamentales, que se encuentran protegidos por nuestra Constitución, ya que como se ha comprobado la protección mínima que ofrece dicho régimen es solamente la tutela indemnizatoria, mas no la restitutoria, y que, si bien es cierto su creación fue para otorgar mayores oportunidades de trabajo también ha traído consigo la transgresión de diversos derechos laborales.

Mendoza (2019) cuya investigación tuvo como objetivo determinar si la desnaturalización incurrida en el modalidad especial establecida en los contratos administrativos de servicios tienen como consecuencia la vulneración de los derechos laborales de los empleados de la administración pública peruana, desarrollado en el enfoque cualitativo, método inductivo, nivel aplicativo, concluyó que en nuestro país, el potencial humano y su tratamiento legal constituye uno de los aspectos más críticos de la normativa administrativa vigente, dado que se dispone de un ordenamiento jurídico en materia de derechos laborales, justa,

razonable y equitativa en función de los principios que deben primar en toda relación laboral.

Gutiérrez (2018) cuya investigación tuvo como objetivo determinar si esta forma de contrato o alguna norma vigente y conexas protege legalmente a los empleados frente a un ocasional despido arbitrario, así mismo establecer las consecuencias en el entorno laboral; desarrollado en el enfoque cualitativo, análisis descriptivo, tipo básico; concluyó que se debe establecer las facultades que tiene el Tribunal del Servicio Civil sobre la práctica y regulación, adicional a ello, establecer la determinación que opta en base al razonamiento, en consecuencia, El Poder Judicial, mediante la dación de la nueva ley de carrera judicial, abre las puertas para un nuevo camino contractual más favorable al servidor, pues se va a unificar el dilema contractual, y la indebida masificación de servidores con inestabilidad laboral.

González (2018) cuya investigación tuvo como objetivo determinar la afectación de los derechos laborales en el contrato administrativo de servicio, sustentado en el enfoque cualitativo, nivel aplicativo, teoría fundamentada, método inductivo; concluyó que los contratos administrativos de servicios deben tener solo una normativa con la finalidad que no se aplique diversas acepciones contraviniendo la norma y afectando el régimen de los trabajadores ya que repercute en los beneficios de los trabajadores que también deberían gozar.

Soria (2018) cuya investigación tuvo como objetivo determinar de qué forma el Contrato Administrativo de Servicios vulneran los derechos laborales de los trabajadores; fundamentado en el enfoque cualitativo, análisis descriptivo, tipo básico, concluyó que los servidores públicos son vulnerables laboralmente ante los trabajadores que pertenecen al Régimen privado, dado que existe una gran desventaja y beneficios entre los regímenes a los que pertenecen, principalmente en la estabilidad laboral.

Zavala (2018) cuya investigación tuvo como objetivo determinar el establecimiento del principio laboral de primacía de la realidad frente a la desnaturalización de los contratos administrativos de servicios; argumentado en el enfoque cualitativo, método inductivo, tipo básico, concluyó que la base de todos los contratos administrativos de servicios es la relación laboral y no civil o

administrativo tal y como se demuestra en un contrato de locación de servicios o los contratos que se puedan celebrar con una entidad administrativa.

Vargas (2015) cuya investigación tuvo como objetivo determinar la inconstitucionalidad que se tenía en los contratos administrativos de servicios (CAS) en relación con los derechos de igualdad y dignidad; se fundamenta en el enfoque cualitativo, teoría fundamentada, tipo básica, método inductivo, concluyó que se dé la derogación del Decreto Legislativo n.º 1057, por ser inconstitucional a los derechos laborales de los trabajadores.

Díaz et al. (2021) señalaron que con la implementación de la nueva ley, solo repercute en los trabajadores de forma ineficiente, ya que al eliminar el régimen CAS impone que todo empleado se reconduzca a una entidad laboral privada, ya que no tiene opción a seguir en sus labores o a participar de un nuevo puesto laboral, sin embargo lo que se debe hacer es trasladar progresivamente a otro régimen en el que se tenga los mismos o mejores beneficios laborales y económicos, a fin de siempre preservar como oportunidad laboral a la entidad pública.

Paredes (2021) afirmó que el objeto de la presente ley (ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público) es incorporar al régimen laboral del Decreto Legislativo 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral), a los trabajadores que se vienen desempeñando en este régimen de manera progresiva en las diferentes entidades del Estado, contratados bajo el Decreto Legislativo 1057.

Pacori (2021) indicó que desde la entrada en vigencia de la Ley n.º 31131, la cual fue publicada el 10 de octubre del presente año, el Estado no podrá contratar a ningún personal a través Régimen CAS, a excepción de lo señalado por la norma antes mencionada, por lo que manifiesta que esta ley solo fue creada para afectar directamente al personal que ya se encontraba laborando o se encuentra en proceso de poder hacerlo, debido a que afecta directamente a la poca estabilidad que se les podría brindar.

Ampudia (2021) indicó que de acuerdo a la ley en vigor, el Estado no podrá contratar a nuevo personal a través de un contrato administrativo de servicios, a excepción de algunas contrataciones, sin embargo, se demuestra que no se ha

dado de la manera en que se indica dado que al momento de la promulgación de la ley antes mencionada todas las entidades públicas han suspendido sus convocatorias aun encontrándose éstas vigentes o en proceso, solo perjudicando a los trabajadores vigentes y quienes se encontraban en proceso de formar parte del Estado.

Díaz et al. (2021) manifestaron que el régimen CAS y los otros regímenes laborales tienen como finalidad suplir el problema de diseño del modelo SERVIR; sin embargo, como se ha podido dejar ver el problema no estaba en ese aspecto, sino en la implementación de estas y en el tiempo que requiere. Es por ello por lo que a pesar de las falencias con la que contaba se debió optar por cumplir con la finalidad por la que fue creada, la cual era incorporar a los trabajadores que pertenecían al CAS. Entonces, el haber optado por la incorporación de trabajadores del régimen CAS a otros regímenes, genera una serie de críticas con argumentos justificados.

Martínez (2021) mencionó que a raíz de la migración del personal tanto al Régimen 276 y 728, se ha perjudicado indicativamente en la paralización de todos los puestos laborales que pretendía aperturar a razón de nuevos conocimientos y exigencias en el Sector Público, por lo que ante el “congelamiento” de todos los procesos el personal que ya se tenía bajo el Régimen CAS, repercutirá en cuanto a sus beneficios económicos, ya que hasta establecer un Régimen sólido y de un sola aplicación se afectará.

La normatividad n.º 31131 emitida por el gobierno peruano de turno, regula los diversos aspectos de como los contratos CAS pasaran al Régimen 276 o 728, por lo que se señala se establece una de las principales aristas que prohíbe la contratación de personal bajo la modalidad CAS. (Pacori, 2021)

Cáceres (2021) mencionó que existe una gran diferencia entre un personal que es contratado bajo el Régimen CAS y uno por locación de servicios, ya que los primeros brindan servicios permanentes de acuerdo a sus funciones, empero, el personal contratado bajo locación de servicios solo sule una función de forma temporal, es así como estos solo atienden a una necesidad o servicios públicos coyunturales ante programas o proyectos que necesiten de esta labor.

En cuanto a SERVIR indicó que este afecta de forma significativa a todos los procesos de las personas que laboran bajo contrato administrativo de servicios, ya que el proceso anteriormente indicaba que los trabajadores pertenecientes al Régimen CAS migren a otro régimen con mayores beneficios en un lapso de seis años, empero no se respetó dicho lineamiento, por el contrario, se estableció la Ley n.º 31131, afectando los demás regímenes, instaurando la desigualdad ante el acceso de los nuevos servidores a la administración pública, cuando todo traslado de régimen debe estar fundamentado en la meritocracia, sin embargo no se considera la lamentable afectación de los beneficios de los trabajadores. (Díaz, 2021)

Así mismo, de acuerdo a la Ley n.º 31131, se señaló que se está perjudicando los procesos de contratación del personal en el Estado, ya que no crea un lazo laboral, por el contrario, corta todo vínculo laboral existente decreciendo la poca estabilidad que se gozaba, y solo exceptuando a ciertos trabajadores contratados bajo CAS de confianza, de los cuales estos tampoco son definidos ya que ante tanta inestabilidad solo se tiene incertidumbre. (Arena, 2021)

Verona (2021) indicó que la migración de los trabajadores con contrato administrativo de servicios a los diversos regímenes deberán trasladarse de forma progresiva, ya que debe existir un orden de prelación pudiendo ser estos de acuerdo a la función que realizan, antigüedad del contrato, a la edad del trabajador, así también discapacidad e igualdad de género, sin embargo la Ley no establece dicha acepción limitándose simplemente a trasladar a todos los trabajadores sin simplificar la función que cumple cada uno en su puesto laboral.

La Presidencia de Consejo de Ministros (2017) manifestó que ante la creación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), se tenía como finalidad solucionar una problemática ocasionada por el Régimen de Servicios no Personales en el Sector Público, aplicando una modalidad selectiva a fin de evitar la monarquía laboral, siendo así que no se opusieron restricciones frente a nuevas contrataciones del personal en las entidades públicas, siempre con la finalidad de minimizar los costos laborales y tener acceso ante nuevas oportunidades y conocimientos.

Cáceres (2021) mencionó que en el caso de las dependencias públicas que laboran bajo el Régimen 728, el problema no es legal, sino económico, teniendo en cuenta que muchas entidades tienen un nivel salarial menor al otorgado en el régimen CAS. Un típico caso es el Poder Judicial no solo por el problema de contar con presupuesto para la incorporación, sino la adecuación de los perfiles de puestos de los trabajadores CAS al régimen 728, sobre todo en el caso de las labores que vienen realizándose en el expediente electrónico.

Gorelli (2016) señaló que toda extinción de los regímenes de los trabajadores, deberá contar con un elemento esencial al elegir y exigir su traslado, el cual es la forma y tiempo laborable, ya que ante la desnaturalización del contrato, los trabajadores muchas veces son contratados cumplimiento funciones temporales y no siendo estables, por lo que vulnera los procedimientos legales, el cual termina por extinguir el contrato de los trabajadores y eliminando por completo los beneficios laborales y económicos.

Gimeno (2016) manifestó que la contratación de los trabajadores en las entidades públicas siempre termina siendo solo el apoyo en un tiempo requerido y no cumple su verdadera función, el cual es conseguir objetivos sociales de la mano del Estado, ya que estos repercuten en el mejoramiento de todo país, por lo que sus facultades son de cumplimiento efectivo y no meramente administrativo.

Flores (2019) indicó que en la ejecución de un contrato administrativo de servicios, debe haber una razonable eficiencia económica proporcional a la labor que se cumple en cada entidad, ya que ello implica a mayor complacencia de las necesidades de los trabajadores mayor esfuerzo de determinación de capacitación, en consecuencia se tendrá un buen desempeño para la sociedad pública.

En la legislación colombiana la contratación del personal en el sector público se realiza a través de dos modalidades: contratistas y servidores públicos en las entidades del Estado; sin embargo, actualmente se encuentra presentando un proyecto ley en el que se busca priorizar la vinculación laboral sobre la contratación por prestación de servicios, por lo que las entidades del estado deberán aminorar la contratación por prestación de servicios a un máximo del 20% y los contratistas transitarían a través de un régimen con empleos con una duración determinada. (Rancero, 2021)

En la legislación argentina, la contratación del personal en el sector público se establece de acuerdo a dos modalidades: contrataciones de planta permanente y contrataciones de planta transitoria de acuerdo a cada organismo y la naturaleza jurídica que emana de cada contrato. (Diéguez, 2021)

Velaña (2019) manifestó que en la legislación ecuatoriana, la contratación del personal en el sector público se establece tanto en la Constitución como en la Ley Orgánica del Servicio Público de acuerdo a las funciones del Estado a través de la modalidad de contrato de servicios ocasionales.

Aguinaga (2021) señaló que la existencia de la nueva normativa la cual realiza el traspaso de los contratos CAS a los diferentes regímenes ha convenido a la afectación del derecho de igualdad establecido en la Constitución Política del Perú, dado que genera inestabilidad laboral a los servidores públicos afectando principalmente el equilibrio económico y no impide las paralizaciones laborales de forma abrupta.

Herrera (2021) indicó que el contrato de servicios o también conocido como contrato de trabajo diferenciado de forma supletoria no cumplía con la regulación de obligaciones y derechos que debe constar en el ordenamiento jurídico, ya que en la práctica conlleva a que no sea suficiente para regular la condiciones de los trabajadores, llegando a una connotación distinta a la que inicialmente se suscribió el contrato, vulnerando el derecho fundamental del que debe gozar todo empleado como es la protección del Estado.

Gómez et al. (2019) mencionaron que los contratos con servidores públicos se deberán realizar de acuerdo a la naturaleza de la actividad realizada por el empleado, el cual deberá cumplir con ciertas características como que este debe ser temporal, de forma excepcional, la suscripción de la cláusulas excepcionales en el contrato el cual no requiera de un pago de liquidación, por lo que finalmente el contrato deberá establecerse como típico, es decir deberá estar regulado en el ordenamiento jurídico y no atípico en el que solo exista la voluntad del contratante y contratista.

Brewer (2021), mencionó que los contratos administrativos deben cumplir con la obligación de proporcionar a los trabajadores una estabilidad laboral a fin de que se cumpla con brindar los beneficios necesario para satisfacer la necesidad en

las entidades públicas, ello sin desnaturalizar el objeto por el cual se está contratando, dado que la labor de los trabajadores imparte justicia administrativa bajo un ordenamiento jurídico que pretende aseverar el correcto ejercicio del poder.

Oscar (2020) señaló que los contratos que se suscriben con el estado poseen un régimen jurídico distinto al que se suscribe en una entidad privada, por lo que los derechos y obligaciones que emanan de los empleadores en el Estado debe ser respaldado con el goce de la estabilidad y beneficios laborales de acuerdo a la situación que se ejecutan los contratos públicos y la normativa que emana del mismo.

Hormazábal (2016) indicó que mediante la prestación de servicios en la tratativa de la realidad las partes contractuales difieren de tener una relación de igualdad jurídica, en consecuencia la libertad denota en ser disminuida conllevando a la subordinación afectando la naturaleza por la que principalmente se contrata a un servidor público, adicional a ello afecta la voluntad que fue objeto del contrato.

Ramirez (2017) manifestó que no existe una oposición entre el Derecho Laboral y el Derecho Administrativo, sino más bien existe una relación en la cual estas dos se complementan ya que el derecho administrativo está regulado por derechos laborales, siendo así uno de los principios que es el interés público se relaciona con el interés privado en la medida que estos dos se complementan, siendo así que si bien el interés privado persigue los objetivos del empleador este no tiene que vulnerar el interés público.

III. METODOLOGÍA

En el siguiente capítulo, abordaremos la investigación desde el enfoque cualitativo, se describirá el tipo y diseño de investigación, presentaremos la matriz de categorización apriorística, y desglosaremos las categorías como las subcategorías, desarrollaremos desde una perspectiva inductiva y fenomenología, así mismo, explicaremos el instrumento que se aplicó como las técnicas, y desarrollamos, algunos conceptos concernientes a la investigación.

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es de tipo básica, según Hernández et al. (2014) indicaron que su propósito es la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación que debe tener relevancia en la realidad; en otros términos, la presente investigación se realizará con el propósito de acrecentar los conocimientos teóricos para el progreso de una determinada ciencia el cual abrirá nuevos campos en el conocimiento y la investigación.

Como bien indicó Quezada (como se citó en Palomino, 2019) este tipo de investigación explicará cómo lograremos alcanzar los objetivos trazados, teniendo como finalidad aportar conocimientos sin la necesidad de aplicarlos inmediatamente, siendo conocida también como una investigación pura o teórica con el propósito de realizar un aporte a las diversas teorías de la estructura científica.

El diseño de investigación es de teoría fundamentada, según Hernández et al. (2014) indicó que la teoría fundamentada es un diseño y un producto porque el investigador produce una explicación general y teórica respecto a un fenómeno, proceso, acción o interacciones que se aplica a un contexto completo en este caso el análisis de una normativa con la perspectiva de diversos participantes.

El enfoque es cualitativo; según Hernández et. al. (2014) manifestaron que el enfoque cualitativo utiliza la recolección y análisis de datos con la finalidad de afinar las preguntas de investigación y revelar nuevas interrogantes a través del proceso de interpretación, de modo que este tipo de investigación, se basa en una lógica y proceso inductivo (explorar y describir para generar criterios teóricos) partiendo de lo particular hasta lo general, de modo que no se prueban hipótesis,

sino que estas se generaran durante el proceso perfeccionándose conforme se recolectan más datos.

El método es inductivo, dado que mediante este método la clasificación sistematiza datos que se obtendrá por medio de la observación y el estudio de datos, con el fin de determinar la uniformidad o regularidades de la presentación para así poder entender el tema en profundidad y poder obtener un análisis sistemático de la información la cual será utilizada para poder proporcionar o resolver la problemática planteada (Hernández et al., 2014).

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Tabla 1

Operacionalización de las categorías

Categoría	Subcategoría	Criterio 1	Criterio 2
Prohibición de Contratación Administrativa de Servicios (Paca, 2021).	Prohibición de Contratación de las Entidades Públicas (Ávila, 2021).	Erradicación del Régimen CAS (Escalante, 2016).	Discriminación Laboral (Leonardo et al., 2015).
Criterio de Contratación de las Entidades públicas (Pacori, 2021).	Imposición de Medidas Restrictivas (SERVIR, 2021).	Excepciones de la Normativa (Lavado y Campos, 2016).	Imposibilidad de Contratar (Arena, 2021).
Oportunidad laboral de los trabajadores en el sector público (OIT, 2021).	Productividad Laboral (Campos, 2019).	Desempleo Laboral	Eficacia de los Trabajadores en el Sector Público.

3.3. Escenario de estudio

El escenario será los juzgados civiles, las municipalidades donde trabaja el personal contratado bajo este régimen, trabajadores de Sunafil, estudios jurídicos donde laboran abogados penalistas, el cual para realizar el presente trabajo de investigación se utilizarán las entrevistas que serán realizados a través de

videoconferencias y medios electrónicos como WhatsApp, Zoom, Gmail y Microsoft Teams.

3.4. Participantes

Para realizar la presente investigación fue de vital importancia contar con la participación de eruditos en el tema que aportaron su experiencia subjetiva que nos ayudaron a consolidar los datos de estudio, a través de sus conocimientos pudimos deducir los puntos controvertidos que se desprenden de la problemática (Palomino Gonzales, 2019).

En la presente investigación se tomará en cuenta a los principales participantes, lo cuales serán abogados laboristas, funcionarios públicos que conozcan el tema a tratar y cómo se está abordando la aplicación de la norma desde las mismas instituciones públicas.

Tabla 2

Caracterización de Participantes

Nombre	Códigos	Cargo	Centro laboral	Años de experiencia
Rommy Jara Castro	R.J.C.	Jefa del Área de Asesoría Legal	Ugel	10 años
Walter Cecilio Peralta Cabrera	W.C.P.C.	Coordinador del Ministerio de Trabajo	Ministerio de Trabajo	12 años
Shirley Denys Morales Figueroa	S.D.M.F.	Jefa del Área Legal	Vilanova	13 años
Mayra Sánchez Fernández	M.S.F.	Inspectora	Municipalidad de San Juan de Lurigancho	1 año

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos que se utilizará es la entrevista de tipo semiestructurada, porque lo que se busca es generar y recolectar información que responda a un encuadre particular derivado de las características de cada situación, circunstancias, personas o grupos, es decir, los progresos obtenidos en la comprensión en las respectivas realidades por parte de los investigadores, lo que nos conllevará a que en cada etapa de la investigación los medios no sean idénticos. (Hernández et al., 2014)

Así mismo, el instrumento de recolección de datos en la presente investigación son los propios investigadores porque se comienza a aprender por la observación y descripciones de los participantes y así se puede concebir formas para registrar los datos que se han refinado conforme avanza la investigación, siendo así que la recolección de datos está orientada a proveer un mayor entendimiento de los significados y experiencias de las personas. (Hernández et al., 2014)

3.6. Procedimiento

Para realizar el presente trabajo de investigación en primer lugar, se buscaron artículos científicos, revistas indexadas autorizadas por el asesor, libros en la materia abordada, seguidamente se materializaron y analizaron diversas problemáticas que se están dando en la realidad normativa enfocándonos principalmente en el enfoque jurídico, así mismo, teniendo en mente un tema determinado revisamos el repositorio de la Universidad César Vallejo para confirmar que otro investigador no haya tocado el mismo tema, consiguientemente se presentó el tema a la asesora metodóloga para su aprobación con los datos obtenidos de la recopilación para poder iniciar el problema en mención.

Se inicia el estudio con la introducción donde exponemos la realidad problemática, problemas generales y específicos, la justificación en sus tres enfoques (metodológica, teórica y práctica) y los objetivos generales y específicos trazados, por otro lado, se continuo con el marco teórico que contiene los trabajos previos y la conceptualización de las teorías más relevantes además de las teorías necesarias para realizar el presente estudio.

3.7. Rigor científico

Teniendo en cuenta que la presente investigación siguió la corriente cualitativa el rigor de validez se cimienta en la credibilidad pues se ha captado el significado completo de las experiencias de los participantes, en cuanto a la transferibilidad, si bien es cierto que es muy difícil que los resultados puedan transferirse a otro contexto, ya que estos darán pautas para tener una idea general del problema estudiado y por último en la conformabilidad se pretendió demostrar que a través de la triangulación se provee información para así poder contribuir en el campo del derecho. (Hernández et al., 2014)

3.8. Método de análisis de datos

El método de análisis de información que se utilizará es el ATLAS. ti en donde se agregarán la información (textos, entrevistas) mediante el cual se decodificará y se podrá analizar los datos obtenidos, siendo así que se obtendrán diversas perspectivas de los análisis, siendo esta herramienta de total importancia para la organización y gestión de la totalidad del material que se ingresa a la plataforma. (Hernández et al., 2014)

3.9. Aspectos éticos

La presente investigación, que se sustenta en técnicas e instrumentos de recolección de datos, se desarrolla bajo el consentimiento y confidencialidad de los investigadores y los participantes, así mismo respetando ante todo los principios de honradez, responsabilidad, veracidad y prudencia; los resultados obtenidos del mismo serán utilizados para fines estrictamente académicos y en pro del conocimiento jurídico, de tal manera que sirva para aportar al campo del derecho y a futuras investigaciones; Por lo tanto, el contenido del presente trabajo de investigación desarrollado por los investigadores y los participantes intervinientes esta realizado respetando los derechos de propiedad intelectual concordante con el Decreto Legislativo n.º 822 – Ley sobre el Derecho de Autor.

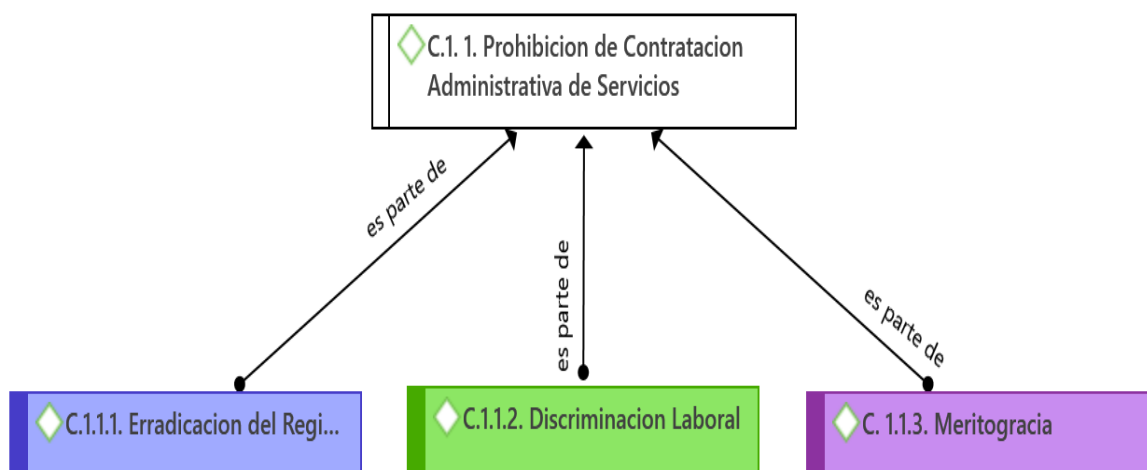
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el siguiente capítulo, se dará a conocer los resultados obtenidos de las entrevistas aplicadas a los especialistas en la materia, los cuales se dividieron en tres categorías relacionadas directamente con los objetivos de la investigación que han sido decodificadas y trianguladas por el programa ATLAS. ti, los cuales se describirán a continuación y se plasmarán a través de los siguientes gráficos.

Categoría 1: Prohibición de Contratación Administrativa de Servicios.

Figura 1

Prohibición de Contratación Administrativa de Servicios



Los especialistas manifestaron que la Ley n.º 30057 – Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del Sector público en adelante (prohibición de Contratación Administrativa de Servicios) afecta al desempleo laboral en la medida que al prohibirse que se contrate bajo el Decreto Legislativo n.º 1057 – Decreto Legislativo que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios en adelante (Régimen CAS) ninguna entidad a partir del 10 de marzo podrá contratar a nuevo personal bajo esta modalidad e impone de manera imperativa que todos los contratos pasarán de ser un contrato modal a un contrato de plazo indeterminado.

Siendo así que se paralizarán las contrataciones en el sector público, si bien es cierto indicaron que a través de un Decreto de Urgencia n.º 034-2021 se postergó la Contratación Administrativa de Servicios, en consecuencia este solo sería un remedio temporal ya que solo retrasará los efectos bajo los que se contratará de acuerdo a esta Ley.

Con respecto a la erradicación de la discriminación laboral de los trabajadores en el sector público manifestaron si bien es cierto es una medida que tiene como finalidad eliminar la desigualdad que existe en el tratamiento de los contratos de trabajo en sector público que como se ha podido evidenciar, el régimen CAS es uno de los regímenes que menos beneficios laborales cuenta, este no cumpliría esa finalidad ya que lo que indica esta Ley es que con la entrada en vigencia los trabajadores de las diversas entidades del Sector Público que se encuentren comprendidos bajo el régimen CAS pasen al Régimen n.º 728 o Régimen n.º 276, con lo cual seguirá existiendo una discriminación laboral por el distinto tratamiento con el que cuenta cada uno de estos.

Por último, respecto al principio de meritocracia, los expertos indicaron que este se debe tener en consideración a la hora de promulgar las normas que afecten a los regímenes del sector público, ya que es uno de los principios rectores que indica que los cargos públicos tienen que ser ocupados por el personal más competente, donde prevalezcan los méritos, competencia y habilidades de los candidatos siendo así que con la promulgación de la ley de prohibición de contratación administrativa de servicios no se tuvo en consideración ya que al pasar a todos los trabajadores a contratos a plazo indeterminado, este terminaría afectando a las entidades públicas en la medida que ya no se seguiría respetando este principio al no haber competitividad por mantener sus puestos laborales.

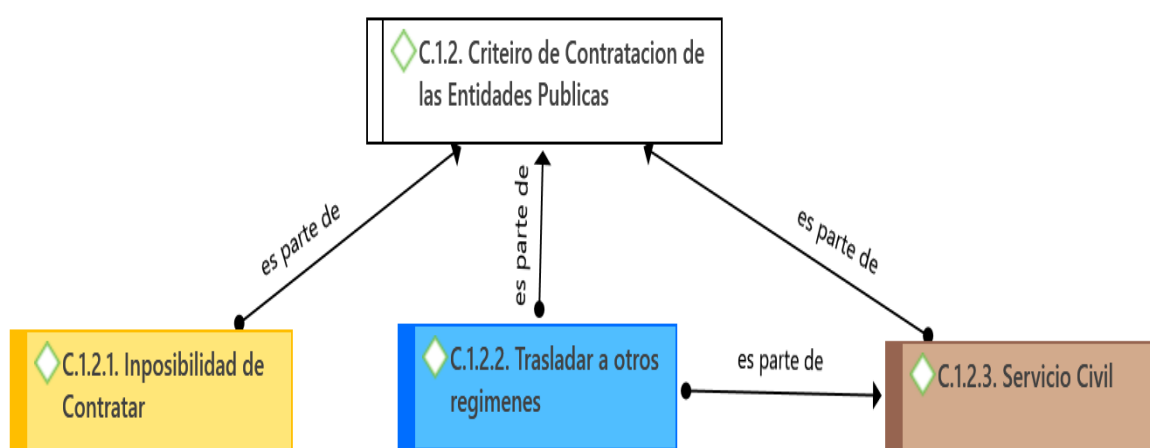
Además señalaron que debe primar la mejoría en cada puesto laboral, ya que el Estado realiza las contrataciones con la finalidad de obtener trabajadores más competentes para que ocupen los mejores cargos del Estado, en consecuencia cada trabajador en base a su trabajo obtendrá beneficios que sean proporcionales a la labor que realizan, empero al implementar la Ley n.º 31131 hace que limite a los trabajadores a superar sus conocimientos, debido que solo cumplen

con el propósito de una necesidad y ya no son considerados, por lo que genera que no sigan alcanzando las escalas de profesionalismo.

Categoría 2: Criterio de Contratación de las Entidades Públicas.

Figura 2

Criterio de Contratación de las entidades públicas



Los entrevistados señalaron que la prohibición de Contratación Administrativa de Servicios afecta a las entidades públicas en la medida de que al prohibirse que se siga contratando nuevo personal bajo esta modalidad, afecta el eje y la estructura en la que se maneja el Estado, siendo así que al no poder contar con personal suficiente para poder satisfacer las necesidades del Estado se está generando una afectación al mismo, generando una incertidumbre en cómo se realizar las contrataciones en la actualidad, ya que la norma no prevé los lineamientos a seguir para saber que puestos son considerados de carácter permanente, dejando a su criterio de cada entidad la aplicación de la misma.

Si bien es cierto los especialistas señalaron que las entidades públicas pueden contratar bajo el régimen 728 o 276, la Ley n.º 31131 no contempla un reglamento mediante el cual indique que plazas son de carácter indefinido, siendo un problema para las instituciones públicas tener que delimitar que puestos laborales se contratarán bajo el régimen 728 o 276 o se hará una contratación a plazo determinado, ocasionando un perjuicio a las instituciones públicas, si bien es cierto con el Decreto de Urgencia n.º 034 -2021 que permite a las entidades públicas seguir contratando hasta el 31 de mayo del presente año, este solo sería

un remedio temporal a la problemática que se encuentra subyacente en la normativa.

Asimismo, indicaron que si existe la Ley n.º 30057 - Ley del Servicio Civil que tiene por finalidad crear un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicio en las entidades públicas del Estado, estos comprenden desde las personas que se encargan de su gestión, hasta los que presentan servicios a cargo de estas, por lo que no se debió haber creado la Ley n.º 31131 que bien es cierto tiene la finalidad de erradicar la discriminación laboral esta no cumple ese fin sino más bien dificulta y restringe a las entidades públicas la posibilidad de poder incorporar profesionales que aporten de manera positiva en la implementación de mejoras en la gestión pública.

No obstante recalcaron que la Ley n.º 31131 es una ley que fue creada por insistencia ya que lo que busca es satisfacer la opinión popular y no resolver el problema en sí, ya que lo que se debió de hacer es establecer un plazo proporcional para que se aplique la Ley n.º 30057 que si cumple con esta finalidad que es erradicar la discriminación laboral en los trabajadores del sector público.

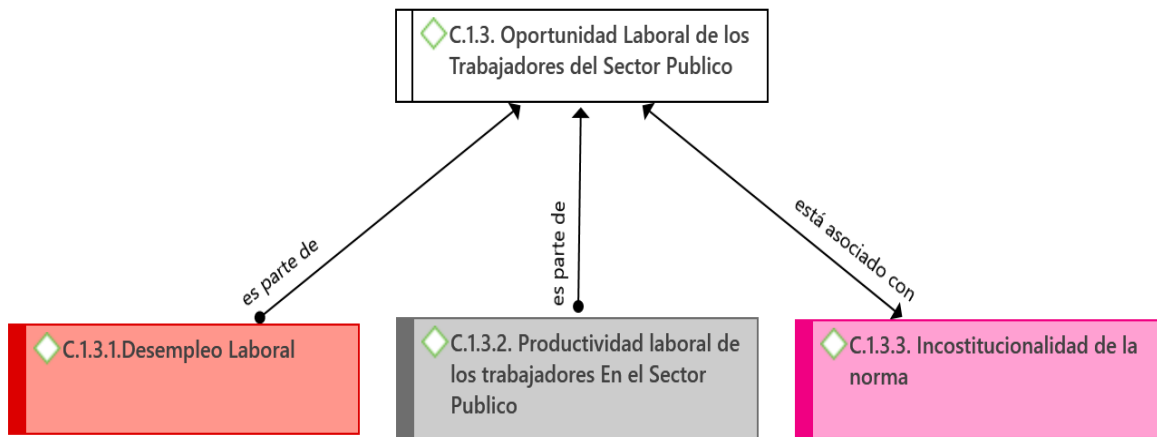
Si bien es cierto manifestaron que se si se hubiera dado una transición sin generar obstáculos o perjuicios a los trabajadores y las entidades públicas, no hubiera habido ningún problema con la promulgación de esta ley lo cual se ha podido apreciar que no ha sido así porque desde su publicación, al no haber sido evaluada apropiadamente, las entidades públicas aunque la ley preveía que se continuarán las contrataciones CAS que se encontraban vigentes, estas suspendieron su proceso de contratación lo que generó una gran repercusión en las personas que se encontraban postulando o que habían ganado una plaza bajo este régimen.

Por último, indicaron debe promulgarse su reglamento para tener más entendimiento de cómo se va a llevar su aplicación, y no se esté teniendo varias interpretaciones, lo cual terminará generando un gran perjuicio a la larga en los trabajadores del sector público así como a la misma institución.

Categoría 3: Oportunidad laboral de los trabajadores en el Sector Público.

Figura 3

Oportunidad laboral de los trabajadores en el Sector Público



Los entrevistados manifestaron que la prohibición de Contratación Administrativa de Servicios a la larga terminará disminuyendo la productividad laboral en las entidades públicas en la medida que esta norma no prevé el hecho de que los procesos de selección que se dan en el Sector Público es con la finalidad de incorporar al personal más idóneo en la cual lo que prevalece son sus méritos y competencias, ya que al pasarse a los regímenes que son el 728 o 276 estos ya no tendrán la necesidad de seguir capacitándose para poder mantener sus puestos laborales, ya que por si pasaran a tener una estabilidad de carácter indefinido, siendo despedidos solo por causa justa establecido por norma.

Asimismo, indicaron que si bien es cierto el personal que ocupa los puestos laborales actuales es porque tiene las capacidades necesarias, esto no se da en todos los casos ya que como se ha podido apreciar hay personal que no está en la capacidad para poder satisfacer la necesidad que el puesto laboral requiere, siendo así que con esta norma al pasar a tener un contrato a plazo indeterminado lo único que provocara es contar con un servicio ineficiente que no pueda satisfacer las necesidades de la sociedad.

Los entrevistados manifestaron que esta norma contraerá consigo desempleo laboral ya que las entidades públicas son una principal fuente de empleo para todo profesional que recién se está insertando en el mundo laboral,

ya que los puestos laborales pasaran hacer a plazo indeterminado, siendo así que se paralizaran las contrataciones en un gran porcentaje, ocasionando que no se puedan aperturar nuevos puestos laborales acorde a las necesidades cambiantes de nuestra sociedad.

Asimismo, señalaron que esto producirá que los trabajadores del sector público ya no puedan seguir aspirando a puestos más elevados en el sentido de que estos puestos ya se encontraran ocupados y al ser contratos a tiempo indeterminado lo único que terminará provocando a la larga es un perjuicio al personal de las instituciones públicas.

Los especialistas manifestaron que respecto a la inconstitucionalidad de la norma esta no se puede considerar hasta que el Tribunal constitucional la declare como tal, por lo que al encontrarse vigente esta seguirá produciendo todos sus efectos y tendrá el carácter de obligatorio cumplimiento para todas las instituciones del Estado, así mismo indicaron que si esta ley se aplica de manera adecuada otorgaría más beneficios a los trabajadores del sector público, lo que hasta la fecha solo se ha podido apreciar que por su mal tratamiento lo único que está generando es perjuicio a la estructura del Estado.

Por otro lado indicaron que aun así se declare inconstitucional la norma no tendrá el carácter de irretroactividad por lo cual las consecuencias negativas que se ha contraído hasta el momento no se podrán reparar, por ultimo resaltaron que esta ley desalienta a la productividad laboral ya que todos los trabajadores que estaban bajo el régimen CAS no se limitaban en aplicar todas sus capacidades para poder mantener sus puestos laborales, lo cual con la presente norma ya no habrá la necesidad de esforzarse porque trabajos pasarán hacer a plazo indeterminado.

A continuación, se pasará a discutir los resultados con las teorías y los antecedentes que preceden este trabajo de investigación, el cual servirá para poder responder el objetivo de estudio.

Los entrevistados R.J.C y S.D.M.F. manifestaron la prohibición de Contratación Administrativa de Servicios que tiene por finalidad la eliminación progresiva del régimen CAS, trasladando a los trabajadores al régimen 728 o 276, ha sido una medida que no ha sido evaluada apropiadamente siendo que a la larga terminará afectando a las entidades públicas ya que no se podrá seguir contratando

más personal, por lo que coinciden con lo mencionado por Arena (2021) que manifestó que solo se estaría perjudicado a los procesos de contratación del personal en el Estado, con lo que ahora ya no se tiene inestabilidad sino incertidumbre de qué criterio utilizarán las entidades públicas para la contratación de nuevo personal.

De igual manera concordaron con Pacori (2021) que mencionó que desde la entrada en vigencia la presente ley, es decir, desde el 10 de marzo de 2021, ninguna entidad del estado podrá contratar a ningún personal a través del Régimen CAS, a excepción de los señalados por la norma antes mencionada; asimismo, concuerdan con la conclusión de Arevalo (2020) que mencionó que el principal ente el cual protege al trabajadores y los derechos que emana en el mismo es el Estado, es así que se debe establecer una política laboral en el que se respete la dignidad, los principios y los derechos laborales para que no se afecte y/o contravenga con los derechos fundamentales.

Con respecto a la erradicación del régimen CAS los entrevistados R.J.C, S.D.M.F y M.S.F. opinaron que si bien es cierto al eliminarse el régimen CAS y trasladarse a los otros regímenes como son el 728 o 276 supuestamente se estará reduciendo la discriminación laboral, esto no sería cierto ya que estos regímenes cuentan con beneficios diferentes lo cual seguiría habiendo una discriminación laboral en los puestos de trabajos ya que se seguiría aplicando diferentes regímenes, asimismo indicaron que lo que se debió de optar es crear una norma que agilice el traslado de todos los regímenes a la Ley n.º 30057- LEY SERVIR ya que ahí si se estaría eliminando la discriminación laboral al existir un solo régimen para todos los puestos laborales que cuenten con los mismo beneficios.

Así mismo, concuerda con la postura de Boyer (2019) que indicó que la Ley SERVIR permite organizar a los servidores públicos en razón de su función, capacitación o experiencia reconocida, el cual unifica los regímenes CAS, 276 o 728, de igual manera concuerdan con la conclusión de Arevalo (2020) que mencionó que el principal ente el cual protege al trabajadores y los derechos que emana en el mismo es el Estado, es así que se debe establecer una política laboral en el que se respete la dignidad, los principios y los derechos laborales para que no se afecte y/o contravenga con los derechos fundamentales.

Con respecto al principio de meritocracia los entrevistados R.J.C Y S.D.M.F. manifestaron que los puestos del sector público tienen que ser ocupados por las personas más capacitadas, lo cual con la entrada en vigencia de la Ley n.º 31131 esta se ve afectada ya que los puestos pasarán a ser de carácter permanente y ya no habría la necesidad de que el personal este en constante capacitación para poder mantener su trabajo.

Además, concuerdan con lo que concluyo Mendoza (2019) que indicó en nuestro país el potencial humano y su tratamiento legal constituye uno de los aspectos más críticos de la normativa administrativa dado que se dispone de un ordenamiento jurídico en materia de derecho laboral, justa, razonable y equitativa en función a los principios que deben de primar en toda relación laboral.

Asimismo, los entrevistados W.P.C.C y S.D.M.F. consideraron que definitivamente el régimen CAS tiene que llegar a su fin por los pocos o escasos beneficios laborales que tienen en la Ley n.º. 31131 con el traslado de manera progresiva al régimen 276 o 728, dado que se considera que es una medida que no ha sido evaluada apropiadamente en la medida que al prohibirse la contratación no se ha establecido los parámetros adecuados para que se pueda contratar a nuevo personal bajo los otros regímenes dejando imposibilitado a las entidades de poder seguir satisfaciendo las necesidades de los ciudadanos.

De igual modo, concuerdan con lo manifestado por Martinez (2021) a raíz que la migración del personal tanto al Régimen 728 y 276, se ha perjudicado indicativamente en la paralización de los puestos laborales que permitían la apertura a razón de nuevos conocimientos y exigencias en el Sector Publico.

Respecto al régimen SERVIR los entrevistados W.P.C.C, R.J.C y M.S.F. manifestaron que la norma prevé la existencia de un régimen único, del cual se ha ido generando una serie de medidas para frenar la incorporación de servidores del régimen del Decreto Legislativo 276, por lo que el régimen CAS requiere de medidas previas y no improvisadas que solo restringen la posibilidad de las entidades públicas de incorporar profesionales que aporten de manera positiva en la implementación de mejoras de la gestión pública.

Del mismo modo, concuerdan con lo manifestado por Díaz et al. (2021) porque si bien se indica que el régimen CAS y los otros regímenes laborales tienen

como finalidad suplir el problema de diseño del modelo SERVIR, como se ha podido dejar ver, este problema no está en ese aspecto, sino en la implementación de nuevas normas, es por ello que a pesar de las falencias con la que contaba se debió optar por cumplir con la finalidad con la que fue creada en alusión a la incorporación de los trabajadores del régimen CAS y los otros regímenes a un régimen único.

La entrevistada S.D.M.F. discrepa con lo manifestado Pacori (2021) ya que desde la entrada en vigencia de la Ley n.º 31131, el cual fue publicada el 10 de octubre del año 2021 se prohibió a las entidades públicas contratar a nuevo personal a través de régimen CAS salvo las que se encontraran vigentes al momento de su publicación lo cual no se dio de esa manera, siendo que se suspendió todas las contrataciones aunque se encontraban en proceso ocasionando un gran perjuicio a las entidades públicas.

De acuerdo a la estatización de los puestos laborales en el Sector Público los entrevistados M.S.F, S.D.M.F y R.J.C. manifestaron que con la entrada en vigencia de la Ley n.º 31131 se prohibió a todas las entidades públicas contratar bajo el régimen CAS, reduciendo las contrataciones, por lo tanto disminuyendo la tasa de empleo generada por las entidades para todos los profesionales que se están insertando en el mundo laboral, en la actualidad se ha reducido los puestos laborales de tal manera que si bien se ha postergado el plazo para la contratación del régimen CAS este no durará mucho tiempo y en un corto plazo se verán los efectos negativos que contraerá esta normativa.

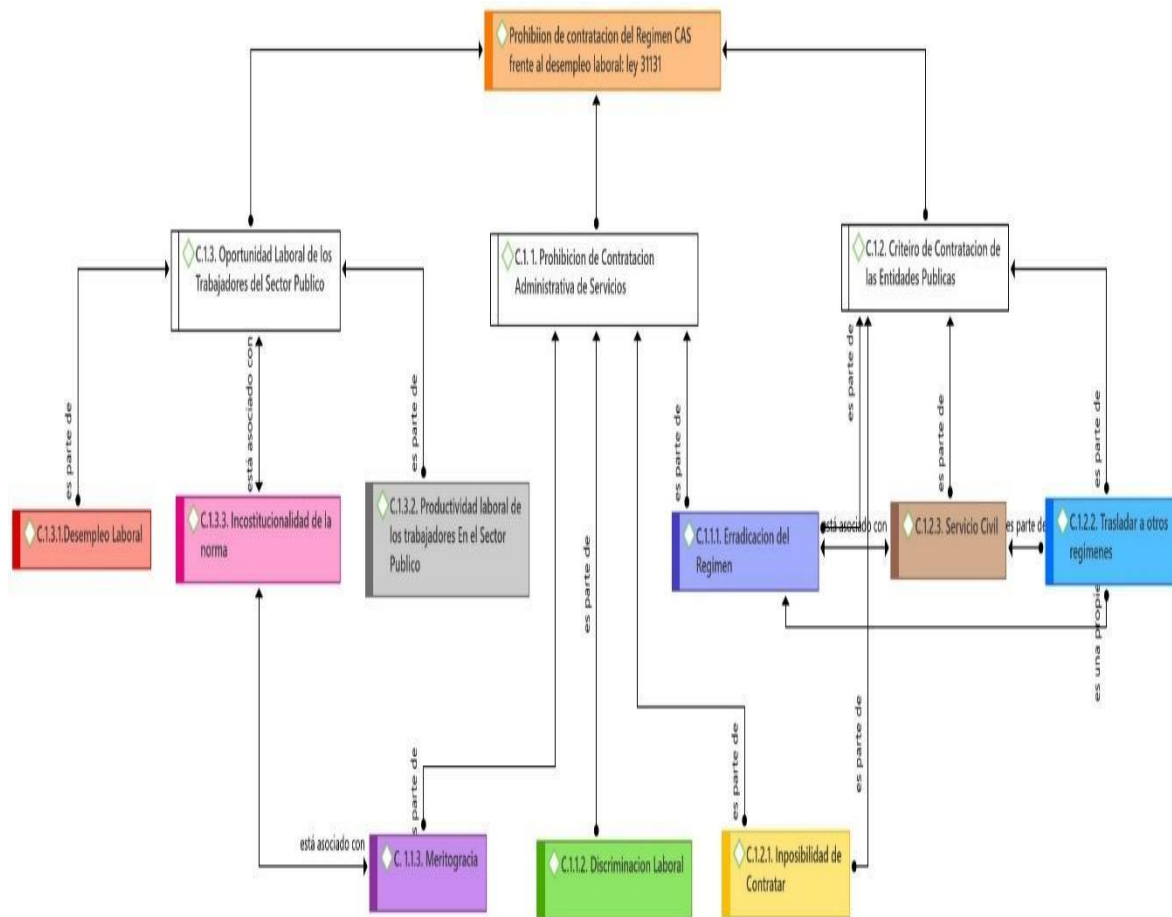
De tal manera que concordaron con las posturas de Díaz et al. (2021) que señalaron que con la implementación de la nueva ley, esta solo repercutirá en los trabajadores de forma ineficiente, provocando que se reduzcan los empleos en las entidades públicas, haciendo que los trabajadores opten por ir a trabajar en las entidades privadas, ya que no tendrán la opción de participar en nuevos puestos laborales.

Respecto al principio de meritocracia los entrevistados M.S.F, S.D.M.F y R.J.C. señalaron que no se estaría respetando ya que al volverse los puestos laborales de carácter permanente los trabajadores ya no tendrían la necesidad de estar en constante capacitación para poder mantener los mismos, siendo que en algunos casos los puestos serán ocupados por personas que no cuentan con las

capacidades suficientes para poder cumplir con el rol que se les ha encomendado, convirtiendo el sistema institucional público en un ente que no pueda satisfacer las necesidades de la sociedad.

Figura 4

Red de categorías



Los entrevistados manifestaron que la transición del régimen CAS al régimen 728 influye a las entidades públicas en el criterio que tienen para realizar las contrataciones del personal, ya que al prohibirse la contratación en las entidades públicas se afecta tanto a las entidades como a la oportunidad laboral que esta genera.

V. CONCLUSIONES

1. Con la aprobación de la Ley n.º 31131, se está afectando tanto a las entidades públicas como a los trabajadores del sector público, debido a que la prohibición de contratación administrativa de servicios impide que nuevo personal de servicios se pueda insertar al sector público, generando una estatización en los empleos laborales, si bien es cierto hay otros regímenes con el que el Estado puede contratar, esto será momentáneo ya que se tiene como regla general el carácter de indeterminado lo cual a la larga ya no se producirá la apertura de nuevas contrataciones.
2. La imposición de medidas restrictivas afectan al desempleo laboral ya que con la entrada en vigencia de la Ley n.º 31131 se prohibió a todas las entidades puedan contratar bajo este régimen, siendo así que a partir del 10 de marzo todas las entidades públicas suspendieron sus contrataciones bajo el régimen CAS generando un gran perjuicio al nuevo personal que estaba por insertarse en el mundo laboral de la actividad pública, si bien es cierto el estado a través de decretos de urgencia aplazó las contrataciones esto sólo es considerando un remedio temporal que alarga el impacto negativo que tendrá esta norma.
3. La prohibición de contratación administrativa de servicios afecta a las entidades públicas ya que las contrataciones del estado se rige por el principio de meritocracia que consiste en contratar al personal más capacitado para que ocupe los puestos del estado que sirven para que brinden un adecuado servicio a la sociedad, siendo así que al pasar a los trabajadores del régimen CAS al régimen legislativo 728 o 276 que son contratos de plazo indeterminado y al modificar la temporalidad a plazo indefinido, este ya no se seguirá respetando ya que el personal que permanezca en los puestos laborales no tendrá la necesidad de seguir capacitándose.
4. Las medidas restrictivas disminuyen la productividad de las entidades públicas ya que al volverse los contratos a plazo indeterminado el personal del Estado ya no tendrá la necesidad de seguir capacitándose y actualizándose para poder mantener sus puestos laborales, siendo así que

lo que se generara es un sistema estructural que no pueda satisfacer las necesidades del Estado, ocasionando un perjuicio a la sociedad, siendo así que lo se debió de optar es por hacer cumplir la Ley n.º 30057 – Ley Servir que opta por crear un régimen único con escala de niveles para que el personal se encuentre en constante capacitación y así pueda satisfacer las necesidades del Estado.

VI. RECOMENDACIONES

Se propone derogar el Artículo 4 de la Ley n.º. 31131, considerando que no se puede prohibir a las entidades públicas contratar a nuevo personal sin establecer los parámetros adecuados para que esta no se vea afectada, lo cual como se ha podido apreciar solo está generando confusión en la manera que va hacer su aplicación y tratamiento, lo que se debió de optar es establecer mecanismos que aceleren la aplicación de la Ley n.º 30057 – Ley Servir que tiene por finalidad crear un régimen único y si cumple con el propósito de eliminar la discriminación laboral en el Sector Público.

Se recomienda que al crear una Ley que imponga una medida prohibitiva se debe tener en cuenta los efectos negativos que puede contraer, y siempre tiene que estar acompañada de un reglamento que no permita que se dé una interpretación dispareja, que como se ha podido apreciar cada entidad ha tomado criterios distintos para su aplicación y tratamiento lo cual ha contraído confusión a los trabajadores de en qué situación se encuentran actualmente.

Se recomienda que el tribunal constitucional tome en consideración las consecuencias que está contrayendo esta ley y la forma en que se va a dar su tratamiento ya que no existe una reglamento que permita saber su correcta aplicación, así como establecer que se aplique la Ley n.º 30057- Ley Servir que resuelve la problemática de la discriminación laboral en el Sector Público y no solo genera una apariencia.

Se recomienda que se respete la Ley SERVIR la cual tiene la finalidad de crear un régimen único sin tener que estar eliminando régimen por régimen como hace la Ley n.º 31131 lo cual no erradica la discriminación laboral sino que acorta esta brecha sin resolver ninguna controversia, ya que esta ley si ha sido debidamente analizada y no ha sido suerte de una improvisación que solo satisface el interés popular de la sociedad y no resuelve el problema de raíz.

REFERENCIAS

- Ampudia, M. (2021). Régimen CAS: todo sobre la ley que establece su eliminación progresiva. <https://www.peruweek.pe/regimen-cas-todo-sobre-la-ley-que-establece-su-eliminacion-progresiva-ley-n-31131/>
- Arenas, M. (2021). Promulgan ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público. <https://tidaunmsm.com/noticias/ley-para-erradicar-la-discriminacion-en-los-regimenes-laborales-sector-publico>
- Aguinaga, J. (2021). El Contrato Administrativo de Servicios, los trabajadores de los hospitales y la eventual necesidad de establecer un tratamiento jurídico diferenciado. <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/ius/article/view/605/1222?download=pdf>
- Apaza, D. (2014). El Contrato Administrativo de Prestación de Servicios (CAPS) visto desde los escenarios jurisprudenciales de la Corte Constitucional Una interpretación Ficta de la Administración Pública. [file:///C:/Users/user/Downloads/abejarano-el-contrato-administrativo-de-prestacin-de-servicios%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/abejarano-el-contrato-administrativo-de-prestacin-de-servicios%20(3).pdf)
- Baanantes, M. y Campos, D. (2019). Contratos laborales en el Perú. Grade. https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/GRADE_di98.pdf
- Bravo, L. y Martínez, R. (abril, 2021). La Ley 31131 o el síntoma final de una enfermedad mal tratada. LP Derecho. <https://lpderecho.pe/la-ley-31131-o-el-sintoma-final-de-una-enfermedad-mal-tratada/>.
- Brewer, A. (2021). Contratos Administrativos, Contratos Públicos, Contratos del Estado. https://allanbrewercarias.com/wpcontent/uploads/2021/02/9789803651916.txtcov.arbc_.contratos.pdf

- Cáceres, J. (2021). Ley N° 31131: problemas, consecuencias y vacíos tras su publicación. <https://laley.pe/art/10822/ley-n-31131-problemas-consecuencias-y-vacios-tras-su-publicacion>
- Díaz, K., Ku, L., Mendoza, L. y Boyer E. (2021). Eliminación del régimen CAS ¿buenas intenciones, mala implementación? Editorial ED. <https://www.enfoquederecho.com/2021/03/16/editorial-eliminacion-del-regimen-cas-buenas-intenciones-mala-implementacion/>
- Flores, J. (2019). Revisión de los contratos administrativos: El adecuado equilibrio entre potestades exorbitantes y los derechos contractuales. <https://www.scielo.cl/pdf/rdpucv/n53/0718-6851-rdpucv-00403.pdf>
- Gómez, A. y Díaz, C. (2019). El contrato de prestación de servicios en el estatuto general de contratación de la administración pública: un tipo contractual de compleja celebración. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.vj139.cpse>
- Guzmán, O. (2020). ¿Por qué tenemos la balanza inclinada? La naturaleza de las decisiones del Estado en la etapa de ejecución de los contratos públicos. [file:///C:/Users/user/Downloads/5052-Texto%20del%20art%C3%ADculo%2018649-3-10-20210205%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/5052-Texto%20del%20art%C3%ADculo%2018649-3-10-20210205%20(1).pdf)
- Gimeno, J. (2016). Reflexiones y propuestas en torno a la nueva normatividad comunitaria sobre contratación pública. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/14386/15001>
- Gorelli, J. (2016). Delimitación del Trabajador Indefinido no fijo de las ministraciones Públicas en España <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18833/19053>
- Hernández, R. (2018). Metodología de la Investigación. McGraw- HILL INTERNAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Hernández, J. (2018) El contrato administrativo en la ley de contrataciones públicas venezolana.

[file:///C:/Users/user/Downloads/DialnetElContratoAdministrativoEnLaLeyDeContratacionesPub-6441809%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/DialnetElContratoAdministrativoEnLaLeyDeContratacionesPub-6441809%20(1).pdf)

Hormazábal, M. (2016). El contrato formalmente civil de prestación de servicios como supuesto de aplicación del orden público laboral. Certeza y justicia en la excepción a la igualdad ante la ley.

<https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/42982/44922>

Lavado, P. y Campos, D. (2017). Empleo e Informalidad.

https://www.cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/balance_y_agenda_2016_pablo_lavado_y_dc.pdf

Ley 40 de 2015. (2015, 1 de octubre). Jefatura del Estado. Régimen Jurídico del Sector Público. BOE-A-2015-10566.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-10566-consolidado.pdf>

Martínez, J. (2021). Ley de Eliminación del CAS o el fin del tránsito a la Ley del Servicio Civil.

<https://ius360.com/ley-de-eliminacion-del-cas-o-el-fin-del-transito-a-la-ley-del-servicio-civil-juan-jose-martinez/>

Memenza, V. (marzo, 2021). Implicancias de la Ley 31131 en la contratación laboral en la administración pública. Revista Actualidad Laboral.

<https://actualidadlaboral.com/implicancias-de-la-ley-31131-en-la-contratacion-laboral-en-la-administracion-publica/>

Paca, A. (2021). SERVIR aclara Ley 31131 de Eliminación CAS.

<http://ilegal.pe/servir-aclara-ley-31131-de-eliminacion-cas/>

Pacheco, M. Y. (2018). El CAS y su incidencia en la labor administrativa del trabajador del sector público.

<http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/3073/18.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Pacori, J. (abril, 2021). Comentarios a la Ley 31131, llamada sindicalmente Ley de eliminación del CAS. Revista Iuris Dicto.

<https://drive.google.com/file/d/1rXwwAP4btfrCR2YP4T7tnirCgaCCP3Jc/view>

- Paredes, J. (2021). Ley 31131: eliminación progresiva del régimen CAS y el Decreto de Urgencia N.º 31-2021 de contratación temporal del CAS. <https://iuslatin.pe/ley-n-31131-eliminacion-progresiva-del-regimen-de-cas-y-el-decreto-de-urgencia-n-34-2021-de-contratacion-temporal-del-cas/>.
- PCM, P. (2017). El Régimen Especial de Contratación de Administrativa de Servicios. <https://storage.servir.gob.pe/archivo/2017/Informe-Regimen-CASSERVIR-2017.pdf>
- Príncipe, G. (2008). Metodológica de la Investigación Científica. Fondo Editorial Rodríguez, J. et al. (2011). Derecho Internacional de las Contrataciones Administrativas. Guayacán: San José, C.R.
- Rajevic, E. (2017). Textos legales sobre gestión de personas y empleo público en Chile. <https://documentos.serviciocivil.cl/actas/dnsc/documentService/downloadWs?uuid=d7884e0e-670d-470d-816b-b531f28478ab>
- Ramírez, S. (2017). Régimen de Contratación Administrativa de Servicios. file:///C:/Users/51910/Downloads/RAMIREZ_CARDENAS_SERGIO_REGIMEN_DE_CONTRATACION_ADMINISTRATIVA_DE_SERVICIO.pdf
- Sánchez, E. (2013). Los contratos de la administración con particulares. <http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/2711/Trabajo.pdf;jsessionid=690FBA288162FBEDE02E7BC9C2A601C0?sequence=1>
- Soria, T. (2018). El régimen de contratación administrativa de servicios y los Derechos Laborales en el Perú 2018 <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31886>
- Strauss, A. y Corbin. J. (2002). Bases de la Investigación Cualitativa. Editorial Universidad de Antioquia.
- Verona, J. (2021). Ley que establece eliminación progresiva del régimen CAS. <https://grupoverona.pe/ley-que-establece-eliminacion-progresiva-del-regimen-cas/>

Zavala, L. J. (2018). ¿La regla de derecho debe prevalecer sobre el principio jurídico laboral? Análisis del Contrato Administrativo de Servicios.
[file:///C:/Users/user/Downloads/1314-4685-2-PB%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/1314-4685-2-PB%20(4).pdf)

ANEXOS

Tabla 3

Matriz de categorización apriorística

Titulo	Problema de Investigación	Preguntas de la Investigación	Objetivo General	Objetivos Específicos	Categorías	Subcategorías
<p>La prohibición de contratación del régimen CAS frente al desempleo laboral: ley n.º 31131</p>	<p>¿Cómo la transición del régimen CAS al régimen 728 influye en las entidades públicas – Ley n.º 31131?</p>	<p>¿Cómo la prohibición de contratación administrativa de servicios afecta a las entidades públicas en la Ley n.º 31131?</p>	<p>Mostrar cómo la transición del régimen CAS al régimen 728 influye en las entidades públicas</p>	<p>Demostrar de qué modo la imposición de medidas restrictivas afectan a los trabajadores del sector público</p>	<p>Prohibición De Contratación Administrativa de Servicios (Pacari Palao, 2021)</p>	<p>Imposición de Medidas Restrictivas (SERVIR, 2021).</p>
		<p>¿La imposición de medidas restrictivas afectan a los trabajadores del sector público?</p>		<p>Determinar cómo la prohibición de contratación administrativa de servicios afecta a las entidades públicas en la Ley n.º 31131</p>	<p>Criterio de Contratación de las Entidades públicas (Pacari Cari, 2021).</p>	<p>Prohibición de Contratación de Las entidades Públicas. (Ávila Mendoza, 2021).</p>
		<p>¿Las medidas restrictivas disminuyen la productividad laboral de las entidades públicas?</p>		<p>Analizar de qué manera las medidas restrictivas disminuyen la productividad de las entidades públicas</p>	<p>Oportunidad laboral De los trabajadores En el sector público (OIT, 2021)</p>	<p>Igualdad en las Contrataciones. (Gillental, 2021).</p>

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

La entrevistada Rommy Giovanna Jara Castro, identificada con Documento Nacional de Identidad N° 28283370 y abajo firmante, HA SIDO INFORMADA DETALLADAMENTE SOBRE EL ESTUDIO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: “La Prohibición de Contratación del Régimen CAS frente al Desempleo Laboral - Ley N° 31131”. Por lo que se le ha informado sobre los alcances hallados y los objetivos trazados en el presente trabajo de investigación.

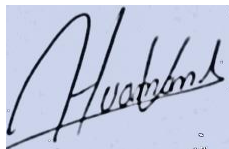
Asimismo, se le ha informado que:

- Sus datos se tratarán de forma confidencial;
- Su participación en el estudio es voluntaria;
- Su consentimiento para participar puede ser retirado en cualquier momento sin que esta decisión perjudique el trato que reciba por los sustentantes.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre mi participación en el estudio y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

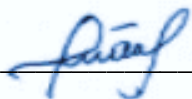
En la fecha 07 de setiembre del año 2021.

INVESTIGADORES



RODOLFO HUAMÁN VERA

DNI N° 74064380



JACKELINE LIZETH PEÑA LIÑAN

DNI N° 77280897

ENTREVISTADA



ROMMY GIOVANNA JARA CASTRO

DNI N° 28283370

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

El entrevistado Mg. Walter Peralta Cabrera, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 07765439 y abajo firmante, HA SIDO INFORMADO DETALLADAMENTE SOBRE EL ESTUDIO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: “La Prohibición de Contratación del Régimen CAS frente al Desempleo Laboral - Ley N° 31131”. Por lo que se le ha informado sobre los alcances hallados y los objetivos trazados en el presente trabajo de investigación.

Asimismo, se le ha informado que:

- Sus datos se tratarán de forma confidencial;
- Su participación en el estudio es voluntaria;
- Su consentimiento para participar puede ser retirado en cualquier momento sin que esta decisión perjudique el trato que reciba por los sustentantes.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre mi participación en el estudio y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

En la fecha 07 de setiembre del año 2021.

INVESTIGADORES



RODOLFO HUAMÁN VERA

DNI N° 74064380



JACKELINE LIZETH PEÑA LIÑAN

DNI N° 77280897

ENTREVISTADO



FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

La entrevistada la Doctora Shirley Denys Morales Figueroa, identificada con Documento Nacional de Identidad N° 40828834 y abajo firmante, HA SIDO INFORMADA DETALLADAMENTE SOBRE EL ESTUDIO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: “La Prohibición de Contratación del Régimen CAS frente al Desempleo Laboral - Ley N° 31131”. Por lo que se le ha informado sobre los alcances hallados y los objetivos trazados en el presente trabajo de investigación.

Asimismo, se le ha informado que:

- Sus datos se tratarán de forma confidencial;
- Su participación en el estudio es voluntaria;
- Su consentimiento para participar puede ser retirado en cualquier momento sin que esta decisión perjudique el trato que reciba por los sustentantes.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre mi participación en el estudio y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

En la fecha 13 de setiembre del año 2021.

INVESTIGADORES



RODOLFO HUAMÁN VERA

DNI N° 74064380



JACKELINE LIZETH PEÑA LIÑAN

DNI N° 77280897

ENTREVISTADA



SHIRLEY DENYS MORALES FIGUEROA

DNI N° 40828834

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

La entrevistada Mayra Fernández Sánchez, identificada con Documento Nacional de Identidad N° 73536666 y abajo firmante, HA SIDO INFORMADA DETALLADAMENTE SOBRE EL ESTUDIO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: “La Prohibición de Contratación del Régimen CAS frente al Desempleo Laboral - Ley N° 31131”. Por lo que se le ha informado sobre los alcances hallados y los objetivos trazados en el presente trabajo de investigación.

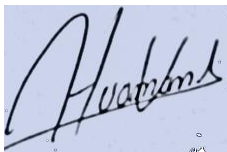
Asimismo, se le ha informado que:

- Sus datos se tratarán de forma confidencial;
- Su participación en el estudio es voluntaria;
- Su consentimiento para participar puede ser retirado en cualquier momento sin que esta decisión perjudique el trato que reciba por los sustentantes.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre mi participación en el estudio y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

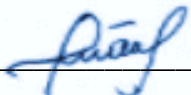
En la fecha 20 de agosto del año 2021.

INVESTIGADORES



RODOLFO HUAMÁN VERA

DNI N° 74064380



JACKELINE LIZETH PEÑA LIÑAN

DNI N° 77280897

ENTREVISTADA



MAYRA FERNANDEZ SANCHEZ

DNI N° 73536666

FICHA DE ENTREVISTA

Dirigido a especialistas en el Ámbito de Derecho Laboral, jueces laboristas y trabajadores de entidades públicas (SERVIR, MINISTERIO DE TRABAJO, UGEL N° 05, SUNARP Y MINISTERIO PUBLICO).

TÍTULO: La Prohibición de Contratación del Régimen CAS frente al Desempleo Laboral - Ley N° 31131

Nombre de la entrevistada: ROMMY GIOVANNA JARA CASTRO

Edad: 52

Sexo: FEMENINO

Ocupación: ABOGADA

Fecha de la entrevista:

Entrevistadores: Huamán Vera, Rodolfo y Peña Liñán, Jackeline Lizeth.

1.- ¿Cuál es su apreciación sobre la prohibición de Contratación Administrativa de Servicios frente al desempleo laboral?

Es una medida que no ha sido evaluada apropiadamente, no solo imposibilita contratar nuevo personal, sino que obliga a mantener de manera indeterminada a los servidores CAS con contrato vigente, lo cual les da si bien seguridad en que no podrán ser despedidos, por otro lado desincentiva la productividad y la posibilidad de insertar a servidores mejor preparados a las entidades del Estado, así como generan una suerte de estancamiento porque al no habilitarse nuevas postulaciones, los servidores con vínculo laboral ya no pueden acceder a mejores posiciones.

2.- ¿La prohibición de Contratación Administrativa de Servicios afecta a las entidades públicas a su juicio, por qué?

Afecta porque limita la posibilidad de contar con personal necesario para el cumplimiento de metas institucionales, así como incorporar nuevo personal en reemplazo de quienes no cumplan con sus funciones de manera eficaz y eficiente. Esto a mediano plazo va a causar un estancamiento en las entidades por la imposibilidad de generar puestos acorde a las necesidades cambiantes de nuestra sociedad.

3.- ¿Cree usted que la norma de Prohibición de Contratación Administrativa de Servicios minimiza los empleos laborales en el sector público?

Al limitar la contratación de nuevos puestos y de los reemplazos de quienes renuncien se limita las convocatorias a las que antes podrían acceder muchos profesionales. En la actualidad no existen convocatorias y los profesionales ya no pueden insertarse en las entidades del Estado. Solo se han dictado medidas para garantizar contratos por determinados periodos y en cargos de confianza, los

cuales no son procesos meritocráticos.

4.- ¿La norma de prohibición de Contratación Administrativa de Servicios, vulnera la capacidad de contratar de las entidades públicas?

Los funcionarios públicos en las entidades del Estado solo pueden hacer lo que está taxativamente permitido en la legislación nacional. La Ley N° 31131 está vigente y por tanto no podría afirmarse que vulnera la capacidad de contratación, porque ha sido dictada dentro del marco previsto en la Constitución, hasta que no se declare lo contrario.

5.- ¿Es inconstitucional el artículo N° 4 que prohíbe la Contratación Administrativa de Servicios de las entidades públicas?

En tanto no lo declare de esa forma el Tribunal constitucional no podría señalarse que es inconstitucional, por lo tanto, es obligatoria su aplicación en todas las entidades del Estado.

6.- ¿La prohibición de Contratación Administrativa de Servicios, contraviene las normas de Servir?

Las normas de servir prevén la existencia de un régimen único, el régimen servir, de allí que se han venido dictando una serie de medidas que frenan incorporación de servidores del régimen del D. Legislativo 276, creo que el limitar los CAS está bajo la misma lógica, pero para ello se requieren medidas previas y no improvisaciones que solo restringen la posibilidad de las entidades de incorporar profesionales que aporten de manera positiva en la implementación de mejoras en la gestión pública.

7.- ¿Qué opina de la función del legislador, en cuando se dice que la creación de la Ley N° 31131 fue por insistencia?

Es una salida prevista constitucionalmente cuando el ejecutivo no promulga la Ley, por lo que la insistencia implica que se apruebe la ley aun cuando el ejecutivo no esté de acuerdo.

Lima, 07 de agosto del 2021.



ROMMY GIOVANNA JARA CASTRO
DNI N° 28283370

FICHA DE ENTREVISTA

Dirigido a especialistas en el **Ámbito de Derecho Laboral**, jueces laboristas y trabajadores de entidades públicas (**SERVIR, MINISTERIO DE TRABAJO, UGEL N° 05, SUNARP Y MINISTERIO PUBLICO**).

TÍTULO: La Prohibición de Contratación del Régimen CAS frente al Desempleo Laboral - Ley N° 31131

Nombre del entrevistado: Walter Cecilio Peralta Cabrera

Edad: 63

Sexo: Masculino

Ocupación: Abogado - docente

Fecha de la entrevista:

Entrevistadores: Huamán Vera, Rodolfo y Peña Liñán, Jackeline Lizeth.

1.- ¿Cuál es su apreciación sobre la prohibición de Contratación Administrativa de Servicios frente al desempleo laboral?

Bueno tenemos una ley que establece una prohibición para todas las entidades del sector público desde el 10 de marzo del presente año, quienes se encuentran impedidas de celebrar nuevos contratos CAS, salvo contratos CAS que sean de confianza, por necesidad transitoria o suplencia.

2.- ¿La prohibición de Contratación Administrativa de Servicios afecta a las entidades públicas a su juicio, por qué?

Por ser las instituciones públicas las únicas que pueden contratar bajo un contrato administrativo de servicios y de acuerdo a la Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público. En vista que esta ley permite por el momento migrar a los contratos laborales sea 276 o 728

3.- ¿Cree usted que la norma de Prohibición de Contratación Administrativa de Servicios minimiza los empleos laborales en el sector público?

Si es que se cumple con la migración a cualquiera de los dos parámetros de contratación laboral, esto es bajo el D. Leg. 276 o el D. Leg. 728 no habría ninguna minoración o discriminación de los derechos socio laborales como hay hoy en día de los trabajadores CAS que no tienen derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios.

4.- ¿La norma de prohibición de Contratación Administrativa de Servicios, vulnera la capacidad de contratar de las entidades públicas?

La voluntad de los legisladores es que el cas desaparezca el CAS y solo exista las dos opciones antes detalladas por consiguiente el sector público convocaría concursos públicos para cubrir vacancias bajo cualquier supuesto que por el momento es 728 ya que bajo el 276 está completamente prohibido desde hace muchos años.

5.- ¿Es inconstitucional el artículo N° 4 de la Ley 31131, que prohíbe la Contratación Administrativa de Servicios de las entidades públicas?

No es inconstitucional, como reitero el CAS tiende a desaparecer, de acuerdo a mi parecer si esta ley funciona los servidores cas mejorarían sus derechos laborales.

6.- ¿La prohibición de Contratación Administrativa de Servicios, contraviene las normas de Servir?

La ley 31131 a mi entender no contraviene la norma de la ley servir, ambos ven por la mejora de los trabajadores públicos ya que de acuerdo a la ley servir solamente debe de haber un solo régimen ya que disponen que en el sector público debe desaparecer el 276, 728 y CAS

7.- ¿Qué opina de la función del legislador, en cuando se dice que la creación de la Ley N° 31131 fue por insistencia?

La función del Poder Legislativo es general leyes luego de aprobada por el pleno se envía al ejecutivo para la aprobación y su autógrafa para su publicación, a veces sucede que es observada y en consecuencia regresa para evaluación al Congreso y procede la aprobación para su publicación por insistencia tras haber sido observada por el Poder Ejecutivo

Lima, 07 de setiembre del 2021.



.....
Walter C. Peralta Cabrera
DNI. 07765439

FICHA DE ENTREVISTA

Dirigido a especialistas en el Ámbito de Derecho Laboral, jueces laboristas y trabajadores de entidades públicas (SERVIR, MINISTERIO DE TRABAJO, UGEL N° 05, SUNARP Y MINISTERIO PUBLICO).

TÍTULO: La Prohibición de Contratación del Régimen CAS frente al Desempleo Laboral - Ley N° 31131

Nombre del entrevistado: Shirley Denys Morales Figueroa

Edad: 41

Sexo: Femenino

Ocupación: Abogada

Fecha de la entrevista:

Entrevistadores: Huamán Vera, Rodolfo y Peña Liñán, Jackeline Lizeth.

1.- ¿Cuál es su apreciación sobre la prohibición de Contratación Administrativa de Servicios frente al desempleo laboral?

Me parece que no es muy lógico que se emita la prohibición mediante la Ley N° 31131 ya que las entidades han quedado impedidas de poder contratar cuando lo que deberían hacer es establecer un reglamento mediante el cual no se prohíba sino progresivamente se establezca lineamientos para la mejora de los beneficios de los futuros trabajadores.

2.- ¿La prohibición de Contratación Administrativa de Servicios afecta a las entidades públicas a su juicio, por qué?

Considero que si afecta, dado que las personas que están inmersas a ser contratadas mediante contrato CAS cumplen un fin laboral en cada entidad, por lo que al prohibir contratar hace que la carga laboral sea mayor y no exista celeridad en los procesos.

3.- ¿Cree usted que la norma de Prohibición de Contratación Administrativa de Servicios minimiza los empleos laborales en el sector público?

Si en este caso se cumple con lo normado lo cual es trasladar ya sea al DECRETO 276 o al DECRETO 728 no estaría minimizando ningún empleo, pero si en ese caso se sigue prohibiendo pertenecer a alguien régimen se estaría vulnerando los derechos.

4.- ¿La norma de prohibición de Contratación Administrativa de Servicios, vulnera la capacidad de contratar de las entidades públicas?

Si vulnera porque esto se debió realizar de forma progresiva no de forma inmediata,

ya que muchos concursos quedaron impedidos que continuar por tanto de contratar mediante CAS, si en este caso si se cumple con trasladar a los contratos CAS no existiría prohibición alguna.

5.- ¿Es inconstitucional el artículo N° 4 de la Ley 31131, que prohíbe la Contratación Administrativa de Servicios de las entidades públicas?

No es inconstitucional siempre y cuando se cumpla con trasladar el CAS a los regímenes correspondientes.

6.- ¿La prohibición de Contratación Administrativa de Servicios, contraviene las normas de Servir?

No contraviene a la Ley SERVIR, ya que tiene la misma finalidad, sin embargo al existir las dos normativas al mismo tiempo genera confusión al aplicarlo en la práctica, por lo que para un mejor entendimiento debería eliminarse uno y establecerse un reglamento en el que especifique los lineamientos a seguir.

7.- ¿Qué opina de la función del legislador, en cuando se dice que la creación de la Ley N° 31131 fue por insistencia?

Considero que de alguna forma, la Ley N° 31131 si se creó por insistencia ya que lamentablemente la LEY SERVIR cuando se creó tenía la misma finalidad que la ley antes mencionada, sin embargo, en la práctica existió mucha ineficiencia para aplicarlo, ya que pasó muchos años y aún tenemos contratos CAS que no fueron migrados a un régimen.

Lima, 13 de setiembre del año 2021.



SHIRLEY DENYS MORALES FIGUEROA

DNI N° 40828834

FICHA DE ENTREVISTA

Dirigido a especialistas en el Ámbito de Derecho Laboral, jueces laboristas y trabajadores de entidades públicas (SERVIR, MINISTERIO DE TRABAJO, UGEL N° 05, SUNARP Y MINISTERIO PUBLICO).

TÍTULO: La Prohibición de Contratación del Régimen CAS frente al Desempleo Laboral - Ley N° 31131

Nombre de la entrevistada: Mayra Fernández Sánchez

Edad: 24

Sexo: Femenino

Ocupación: Trabajara de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho

Fecha de la entrevista:

Entrevistadores: Huamán Vera, Rodolfo y Peña Liñán, Jackeline Lizeth.

1.- ¿Cuál es su apreciación sobre la prohibición de Contratación Administrativa de Servicios frente al desempleo laboral?

La contratación Administrativa de Servicios es una régimen especial que permite al estado mantener los ejes de la estructura funcionando, con la entrada vigencia de la Ley N° 31131 se prohibió a las entidades públicas contratar bajo el régimen CAS a partir del 10 de marzo del 2021, si bien afecta las entidades públicas, el estado el 31 de marzo del 2021 se promulgo el Decreto de urgencia N° 034-2021 con el cual se continuo de manera excepcional contratando bajo el régimen CAS por el estado de emergencia, siendo que si bien hubo una afectación en el momento de la publicación de la norma, con el decreto de urgencia se postergo este artículo de la norma.

2.- ¿La prohibición de Contratación Administrativa de Servicios afecta a las entidades públicas a su juicio, por qué?

Sí, porque si bien vemos los beneficios que contrae la norma, esta afecta la meritocracia que es sistema de gobierno en el que el poder lo ejercen las personas que están más capacitadas según sus méritos, y si se traslada a los trabajadores del régimen CAS al régimen 276 o 728 esto afectaría al desempeño y rendimiento de las entidades públicas.

3.- ¿Cree usted que la norma de Prohibición de Contratación Administrativa de Servicios minimiza los empleos laborales en el sector público?

Sí, porque al estabilizar a los trabajadores del sector público, ya que los contratos pasaran a contratos de plazo indeterminado, se estabilizaría las plazas y ya no se contrataría a más trabajadores.

4.- ¿La norma de prohibición de Contratación Administrativa de Servicios, vulnera la capacidad de contratar de las entidades públicas?

Sí, porque al limitar las maneras de poder contratar a los trabajadores del sector público, esta tiene que implementar nuevas disposiciones para realizar la contrataciones bajo otros regímenes, lo que ocasiona una paralización de trabajadores.

5.- ¿Es inconstitucional el artículo N° 4 que prohíbe la Contratación Administrativa de Servicios de las entidades públicas?

No

6.- ¿La prohibición de Contratación Administrativa de Servicios, contraviene las normas de Servir?

Sí, porque la Ley N° 30057-SERVIR, tiene como finalidad crear un régimen único para las entidades públicas, lo cual al eliminar el régimen cas y trasladar a los trabajadores a regímenes como son el 276 o 726, lleno en contra de la finalidad ya invocada, siendo un retraso para que la Ley servir pueda ser implementada.

7.- ¿Qué opina de la función del legislador, en cuando se dice que la creación de la Ley N° 31131 fue por insistencia?

Si bien es cierto que se mencionó que esta ley fue creada por insistencia, estuvo bien que se eliminara el régimen cas porque causaba un gran perjuicio a los trabajadores de las instituciones públicas a no contar con todos los derechos o beneficios sociales que contaban otros regímenes, siendo desproporción con las funciones que cumplían, pero debió de preverse las consecuencias que se darían a la promulgación de la presente ley.

Lima, 07 de agosto del 2021.



.....
Mayra Fernández Sánchez
DNI N° 73536666



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, HUAMAN VERA RODOLFO, PEÑA LIÑAN JACKELINE LIZETH estudiantes de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "LA PROHIBICIÓN DE CONTRATACIÓN DEL RÉGIMEN CAS FRENTE AL DESEMPLEO LABORAL: LEY N.º 31131", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
HUAMAN VERA RODOLFO DNI: 74064380 ORCID 0000-0001-6292-4864	Firmado digitalmente por: HUAMANVE el 12-01-2022 23:56:54
PEÑA LIÑAN JACKELINE LIZETH DNI: 77280897 ORCID 0000-0002-7186-0214	Firmado digitalmente por: PLINANJL el 12-01-2022 23:56:01

Código documento Trilce: INV - 0534622