

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS



Tesis:

CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS Y LA AFECTACIÓN DEL
PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE SAYÁN, AÑOS 2017 AL 2018

Presentado por:

Bach. Dudley Katherine ORDINOLA VENTURA

Para optar el título de:

ABOGADO

Asesor:

Mg. Eduardo B. MILÁN MATTA

HUACHO – PERÚ

2019

Título de la Tesis:

**CONTRATO ADMINISTRATIVO DE
SERVICIOS Y LA AFECTACIÓN DEL
PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
SAYÁN, AÑOS 2017 AL 2018**

Autora Tesista:

Bach. Dudley Katherine ORDINOLA VENTURA

Asesor de Tesis

Mg. Eduardo B. MILÁN MATTA
ASESOR

Miembros del Jurado

Mtro. Jovian Valentin SANJINEZ SALAZAR

PRESIDENTE

Mtro. Jaime Andrés RODRÍGURZ CARRANZA

SECRETARIO

Mtro. Wilmer Magno JIMENEZ FERNÁNDEZ

VOCAL

Dedicatoria

A Dios, principalmente por concederme la gracia de la vida y permitir que paso a paso logre llegar a este punto tan relevante de mi formación académica.

A Marco y Rosa, mis progenitores, los pilares de mi vida, por su aprecio y consideración, por los ánimos en los momentos de flaqueza de cada reto que se me presentaba, por la educación y buenos modales inculcados, los mismos que han hecho posible vencer las adversidades.

A mis hermanos quienes fueron parte de este gran logro.

Dudley Katherine Ordinola Ventura

Agradecimiento

A Dios:

Por dirigir mis pasos en este largo camino.

A MIS PADRES:

Marco Ordinola, y Rosalía Ventura; quienes a lo largo de toda mi vida me han brindado su apoyo y motivación constante para culminar mi carrera universitaria, creyendo en mí, en todo momento.

A MIS HERMANOS:

Marco Ordinola, Humberto Ordinola y Natzumi Ordinola; por la paciencia y por brindarme palabras de apoyo, consuelo y elogios que en los momentos complicados y difíciles no me dejaron decaer.

A MI ASESOR DE TESIS:

Magister Eduardo B. Milán Matta, por sus sabios consejos, palabras de aliento y precisas rectificaciones se ha logrado culminar este estudio.

A LA INSTITUCIÓN DE ENSEÑANZA SUPERIOR

José Faustino Sánchez Carrión, quien accedió sus aulas para prepararme y formarme académica y profesionalmente.

A LA FACULTAD UNIVERSITARIA

De Derecho y Ciencias Políticas, mi refugio durante estos largos 6 años y del cual con mucho orgullo, amor, pasión y respeto representaré.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Portada.....	i
Título de Tesis.....	ii
Asesor de Tesis.....	iii
Miembros del Jurado	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento	vi
ÍNDICE DE CONTENIDO	vii
INDICE DE TABLAS.....	ix
INDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii
Capítulo I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2 Formulación del Problema	4
1.2.1 Problema General	4
1.2.2 Problema Específico	4
1.3 Objetivos de la Investigación.....	5
1.3.1 Objetivo General.....	5
1.3.2 Objetivo Especifico	5

Capítulo II.....	8
MARCO TEORICO	8
2.1 Antecedentes de la Investigación.....	8
2.1.1 Investigación a Nivel Internacional.....	8
2.1.2 Investigación a Nivel Nacional.....	9
2.2 Bases Teóricas.....	10
2.2.1 Derecho al Trabajo	10
2.2.2 Contrato Administrativo de Servicio - CAS.....	17
2.3 Definición de Términos Básicos	19
2.4 Formulación de Hipótesis	21
2.4.1 Hipótesis General.....	21
2.4.2 Hipótesis específicas.....	21
Capítulo III	23
METODOLOGÍA.....	23
3.1 Diseño Metodológico.....	23
3.1.1 Tipo.....	23
3.1.2 Enfoque.....	23
3.2 Población y Muestra.....	23
3.3 Operacionalización de Variables e Indicadores	25
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
3.4.1 Técnicas a emplear	26
3.4.2 Descripción de los instrumentos	26
3.5 Técnicas para el procesamiento de la información	26
Capítulo IV	27

RESULTADOS	27
4.1 Análisis descriptivo.....	27
4.2 Análisis inferencial.....	43
Capítulo V	50
DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	50
5.1 Discusión.....	50
5.2 Conclusiones	51
5.3 Recomendaciones.....	52
Capítulo VI.....	54
FUENTES DE INFORMACIÓN	54
6.1 Fuentes Bibliográficas.....	54
6.2 Fuentes Electrónicas.....	54
ANEXOS	56
01. Matriz de Consistencia.....	56
02. Instrumentos para la toma de datos.....	57

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	27
Tabla 2.....	28
Tabla 3.....	29
Tabla 4.....	30
Tabla 5.....	31
Tabla 6.....	32
Tabla 7.....	33
Tabla 8.....	35

Tabla 9.....	35
Tabla 10.....	36
Tabla 11.....	37
Tabla 12.....	38
Tabla 13.....	39
Tabla 14.....	40
Tabla 15.....	42
Tabla 16.....	43

INDICE DE FIGURAS

Figura 1:.....	28
Figura 2:.....	29
Figura 3:.....	30
Figura 4:.....	31
Figura 5:.....	32
Figura 6:.....	33
Figura 7:.....	34
Figura 8:.....	35
Figura 9:.....	36
Figura 10:.....	37
Figura 11:.....	38
Figura 12:.....	39
Figura 13:.....	40
Figura 14:.....	41
Figura 15:.....	42
Figura 16:.....	43

RESUMEN

Objetivo: Para determinar en qué medida los contratos que se celebran bajo el régimen del Contrato de Servicio Administrativo, CAS afecta el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Distrital de Sayán, año 2017 a 2018. **Métodos:** El estudio es descriptivo, el enfoque es mixto, la población y la muestra al mismo tiempo eran 40 personas (funcionarios, servidores, autoridades administrativas, abogados y estudiantes de derecho), describe el comportamiento de las personas sin manipular su declaración libre, en esta tesis. analiza si los contratos concluyeron en el campo administrativo, llamado contrato CAS, que afecta los derechos de los servidores porque son contrarios a una realidad. **Resultados:** Esta investigación muestra que, al concluir contratos bajo el régimen del Contrato de Servicios Administrativos, CAS, Decreto Legislativo 1057, las entidades públicas están afectando el principio de primacía de la realidad que demuestra que los trabajadores que están bajo el régimen antes mencionado, deben estar en regímenes como Dec. Leg. 728 para desarrollar trabajos similares. **Conclusión:** En consecuencia, la investigación nos permite afirmar que el Estado debe subrogar el contrato CAS, ya que afecta a los servidores de la administración pública.

PALABRAS CLAVES: Contrato de administración de servicios, violación de derechos, igualdad de derechos laborales, prestaciones sociales.

ABSTRACT

Objective: To determine to what extent the contracts that are concluded under the regime of the Administrative Service Contract, CAS affect the principle of primacy of reality in the District Municipality of Sayán, year 2017 to 2018. **Methods:** The study is descriptive, The approach is mixed, the population and sample at the same time were 40 people (officials, servers, administrative authorities, lawyers and law students), describes the behavior of people without manipulating their free statement, in this thesis It analyzes whether the contracts concluded in the administrative field, called the CAS contract, which affects the rights of the servers because they are contrary to a reality. **Results:** this investigation shows that, when concluding contracts under the regime of the Administrative Services Contract, CAS, Legislative Decree 1057, public entities are affecting the principle of primacy of reality that demonstrates that workers who are under the aforementioned regime, they must be in regimes like Dec. Leg. 728 for developing similar works. **Conclusion:** Consequently, the investigation allows us to assert that, the State must subrogate the CAS contract, because it affects the public administration servers.

Keywords: Service administration contract, violation of rights, equality of labor rights, social benefits.

INTRODUCCIÓN

Una de las preocupaciones de la suscrita en su calidad de investigadora era saber porque el Estado, incluso en el mismo Ministerio de Trabajo, es la paradoja, se contratan y se seguirán contratando bajo el régimen del contrato CAS, con lo cual se vulnera los derechos laborales, especialmente la ecuanimidad que predica la Carta Magna del Estado; es para ello que planteamos la tesis titulada: CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS Y LA AFECTACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAYÁN, AÑOS 2017 AL 2018.

Para un mejor entendimiento el estudio ha sido seccionado; en la 1era. sección: se plantea la incertidumbre a investigar, pronóstico y explicación del mismo, la exposición de la existencia dificultosa, planteamiento, formulación y apología de lo que se analiza. En el 2do., se tiene la parte teórica que consta de los estudios previos que hayan realizado, así como los antecedentes que sustentan el tema analizado sobre el contrato mejor conocido como CAS, y que, pese a que muchos trabajadores deberían estar en otros regímenes, han optado por este régimen que, en muchos casos, esta distante de respetar el principio de primacía de los hechos asimismo se ha estudiado la conceptualización de la terminología básica analizada. El cual demostrara que las entidades administrativa analizada optó por contratar a los trabajadores bajo el régimen CAS, por el factor presupuestal que influyó que se le contrate como obrero pese que los servidores cumplían con las mismas características del régimen laboral del D.L. 728 que les brinda mejores beneficios a los trabajadores y si habrían otras oportunidades laborales mejores remunerados y que les reconozcan todos sus beneficios sociales, entonces, optarían por el mejor de los regímenes; sin embargo, la necesidad de trabajo, la falta de empleo son los factores que le obligaron a los servidores y empleados públicos a someterse al régimen CAS en la entidad municipal de Sayán y los

efectos jurídicos laborales generados a partir de la aplicación del contrato laboral, son la discriminación de un servidor respecto a otro, cuando ambos realizan las mismas labores en la entidad municipal referida.

En la 3era sección, se considera la metodología, la cual es no empírico, porque no se alteran las variantes, toda vez que se trabajó en un medio innato, es un trabajo de corte cruzado; el patrón de encuestados lo integran 40 personas entre los cuales se encuentran funcionarios administrativos, servidores públicos, abogados; y el muestrario lo componen la propia cuantía de personas, ya que, es menor de 100 personas las sondeadas. De igual forma se llevó a cabo un operativo de las variables e indicadores, se evidencio las herramientas y la forma de llevarse a cabo el acopio de la información, con los métodos usados en el proceso y examen de los datos recogidos.

La 4ta sección, se describe el estudio y debate de los resultados del sondeo realizado, además de autenticar que hay circunstancias que obligan a los trabajadores a someterse a los contratos CAS, debido a que no hay suficiente empleo en nuestro medio, tabulándose dicho testimonio en referencias estadísticas, con ello hemos comprobado nuestras hipótesis. En 5ta sección, se explica la controversia respecto al contrato CAS y el principio laboral de primacía de la realidad, los mismos que guardan correlato con nuestras hipótesis y contrastación de las mismas.

En la 6ta sección, se detalla el origen de la información usada, las cuales se dividen en fuentes bibliográficas, hemerográficas, documentales y electrónicas, enumeradas al estilo de las normas APA sexta edición que prevé la UNJFSC.

Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Actualmente las condiciones de la actividad laboral se ha precarizado al extremo que no solo el empleo ha disminuido ostensiblemente, sino a raíz de la inmigración creciente de la población especialmente venezolana, los montos que percibe un trabajador peruano se han reducido y no alcanzan para vivir con dignidad.

No es alegórico sostener que el Estado objetivamente no protege a los trabajadores, con una estabilidad del empleo, sino tampoco defiende y protege sus derechos laborales, pese a que según el artículo 2° inc. 15 de la Carta Magna, y las normas supranacionales que deben ser asumidos por el Estado peruano por ser parte, objetivamente no protege los derechos de los trabajadores.

La protección laboral entonces corresponde en orden jerárquico al Estado y esta protección es a mérito de que hay un desequilibrio entre el empleador y el trabajador, siendo este último el vulnerable, de allí que en muchos casos se tiene en cuenta el indubio pro operario, aunque con norma positiva no se reconozca, es decir, frente a una duda sobre los derechos del trabajador, hay que protegerlo.

El problema es que actualmente el Estado quien debe vigilar por la ejecución de las normativas y la protección del trabajador hace uso de regímenes laborales que en mayor grado son tóxicos o nocivos para los servidores públicos que no gozan de todos sus derechos, así ya es bastante que no tengan una estabilidad laboral, pero el problema más grande es que se hace uso masivo del famoso contrato CAS, en los diferentes organismos del Estado como las municipalidades y hasta (paradójicamente) en el mismo Ministerio de Trabajo, de allí queda en el limbo la pregunta ¿Entonces que función cumple SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral) como ente regulador y fiscalizador? entonces concluimos de que el Estado no protege al trabajador ni del sector, menos del sector estatal.

Este trabajo se ha realizado en la municipalidad de Sayán donde la investigadora viene prestando sus servicios y observando que hay obreros que se hallan bajo el régimen del contrato CAS, y obreros que se encuentran en otros regímenes son un grupo reducido, dentro de este grupo encontramos personas contratados por locación de servicios, no personales y hoy bajo el régimen CAS que se dijo en su momento que mejoraría la calidad del empleado público; contrariamente se ha desnaturalizado lo que acarrea un perjuicio en contra del trabajador; así pues, lejos de aplicársele el régimen laboral que la norma vigente prevé, sistemáticamente se incumple con lo cual advertimos que hay una transgresión de los derechos laborales y el incumplimiento de varios principios de equidad y primacía de los hechos.

En esta comuna hay un promedio de 10 obreros que se encuentran bajo el régimen analizado y unos cuantos que están en otros regímenes laborales; el pago en nuestro caso, es menor, los beneficios también, igual pero la labor es tan o mayor que de los otros servidores, dicho sea de paso se ha requerido información sobre la cantidad de trabajadores en los años 2017 y 2018 en esta Municipalidad distrital, pero no se ha

conseguido, por ende, la información que se tiene es de los testimonios que se tiene en esta comuna.

Asimismo, las entidades públicas dependientes del Estado como los gobiernos locales, llámese municipalidades contratan de forma masiva bajo el contrato administrativo de servicios cuya prerrogativa es objetivamente discriminante frente a cualquier otro trabajador que se encuentra en otro régimen ya sea sujeta al DL N° 276 o el DL N° 728, entonces ¿amerita un cambio o una derogatoria del DL 1057, que reglamenta el régimen del CAS? La respuesta es sí, pero por otro lado aparece una realidad de necesidad laboral que el Estado peruano no ha resuelto.

Es sabido que como ya se ha antedicho en esta investigación, esta norma en su momento se promulgó con el propósito de solucionar el problema de más de 200 mil trabajadores del sector público, pero definitivamente no ha sido viable y por el contrario avivó las contradicciones y diferencias entre trabajadores que realizaron la misma labor, cumplen el mismo horario, etc. y se sigue esta ruta de la precarización de la labor del trabajador público.

Definitivamente desde toda óptica el régimen CAS es abiertamente inconstitucional, sin embargo, no se puede prescindir ni obviar que esta forma de contrato es el de uso actual y aplicable mayoritariamente en las contrataciones de personal de la entidades públicas, por lo tanto, el proceso de que los trabajadores recuperen sus verdaderos derechos a mérito de su labor desarrollado, deben irse incorporando a la normas que le reconozcan todos sus derechos.

Es evidente que el Decreto Legislativo 1057 conforme ya lo anotamos, en el año 2008, tenía como propósito que una gran mayoría de empleados puedan someterse al CAS el cual doto de derechos laborales a los servidores públicos, debido a que no había presupuesto para nombrarlos y mejorar las condiciones laborales esto permitió

que las municipalidades o gobiernos locales, en vez de dar a sus obreros los derechos que le corresponda según la norma de la entidad municipal, por conveniencia optaron por la contratación vía CAS.

Hoy pasado más de diez años de aquella experiencia, se propone buscar alternativas de solución a la problemática del empleo en cuanto a los servidores y trabajadores públicos del Estado, una de ellas es que paulatinamente, pero en un breve plazo, los trabajadores tengan todos sus derechos.

En ese sentido mientras este proceso se encamine, frente a la solicitud de la indagación de los derechos de las personas que entregan sus prestaciones para el Estado, debe privilegiarse la realidad de los hechos, por encima de lo formal o documentario, por cuanto la verdad de los hechos, es un principio laboral.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿De qué forma los contratos que se celebran bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios, CAS afectan el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Distrital de Sayán, años 2017 al 2018?

1.2.2 Problema Específico

¿Por qué la Municipalidad Distrital de Sayán, años 2017 al 2018, optaron por contratar a los trabajadores bajo el régimen CAS, pese que los servidores cumplen con las mismas características del régimen laboral del D.L. 728?

¿Cuáles son los factores que le obligan a los servidores y empleados públicos para optar por someterse al régimen CAS en la Municipalidad Distrital de Sayán,

¿años 2017 al 2018?

¿Cuáles son los efectos jurídicos laborales de la aplicación del contrato laboral bajo el régimen CAS en la Municipalidad Distrital de Sayán entre los años 2017 al 2018?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar de qué forma los contratos que se celebran bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios, CAS afectan el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Distrital de Sayán, años 2017 al 2018.

1.3.2 Objetivo Especifico

Analizar por qué la Municipalidad Distrital de Sayán, años 2017 al 2018, optaron por contratar a los trabajadores bajo el régimen CAS, pese que los servidores cumplen con las mismas características del régimen laboral del D.L. 728.

Estudiar cuáles son los factores que le obligan a los servidores y empleados públicos para optar por someterse al régimen CAS en la Municipalidad Distrital de Sayán, entre los años 2017 al 2018.

Analizar cuáles son los efectos jurídicos laborales de la aplicación del contrato laboral bajo el régimen CAS en la Municipalidad Distrital de Sayán entre los años 2017 al 2018.

1.4 Justificación

1.4.1 Justificación teórica:

Cubre valor y envergadura, debido a que la ocupación laboral como su contratación, actualmente son temas importantes debido a que uno de ellas es fuente de ingresos a la economía nacional y la otra debido a que la economía de los hogares es escasa las personas se someten a otros regímenes laborales diferentes del que han sido contratados.

Su justificación se logra al establecer precisa y claramente los procedimientos normativos para la correcta aplicación de la contratación administrativa de servicio y la primacía de la realidad.

1.4.2 Justificación metodológica:

Se evidencia a través de que se usan métodos, procesos, organización, planificación para buscar y recopilar la información precisa necesaria que contrastada con las estadísticas comprueben las hipótesis propuestas.

A través de esta metodología se da la confiabilidad de la investigación y sirve como modelo a otras investigaciones de igual o similar relación.

1.4.3 Justificación práctica:

Existe la obligación de dar a conocer porque en la entidad municipal de Sayán, se desvirtúa la contratación administrativa de servicio, y se evidencia a través de la primacía de la realidad, que sus empleados están sometidos a trabajos diferentes para los que han sido contratados.

1.5 Delimitaciones del estudio

1.5.1 Delimitación espacial

Llevada a cabo en la entidad municipal de Sayán, su relevancia es regional.

1.5.2 Delimitación temporal

Se empleará los datos que corresponden al año 2017 a 2018.

1.6 Viabilidad del estudio

Conforme se viene señalando la información será recabada de la entidad municipal de Sayán, la misma que se hará con recursos económicos propios del bachiller y recursos humanos de la entidad municipal debido a que respalda el estudio.

Se cuenta con investigaciones de distintas posiciones, doctrina, resolución emitidas respecto a la legislación administrativa y civil.

Capítulo II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1 Investigación a Nivel Internacional

Ospina & Castaño (2015), trabajo de titulación, *El principio de la realidad sobre la formalidad en lo que respecta a la subordinación, en los contratos de prestación de servicio en la jurisprudencia del Consejo del Estado*, Colombia; concluye: Demasiadas veces la competencia administrativa halla la ilegitimidad de los contratos asistiendo a las pruebas indiciarias como son un horario de trabajo establecido, las planillas, trabajos supervisados por un jefe, amonestaciones, memorándum, funciones o tareas de funcionarios, informes que deben reportarse a sus superiores, viáticos entre otros.

Beltrán (2018), en su trabajo, *Contrato realidad: afectaciones al empleado cuando se le da la figura de otra modalidad de contrato*; patrocinado por la Universidad Científica de Colombia; concluye: Efectivamente debe existir una sanción, más que decretar el vínculo laboral, el Estado Colombiano tiene que

suplir estas faltas con sanciones directas al empleador, y como bien es sabido el tema pecuniario es el que realmente afecta a los empleadores, entonces que además de darle vida al contrato laboral, el empleador debe quedar sancionado con alguna pena por parte del estado. Queda en evidencia que, si es posible ocultar un contrato laboral y/o presunción de contrato, bajo la modalidad de otro, con otra naturaleza y de esta manera restar responsabilidad por parte del empleador, es allí donde deben existir políticas públicas que busquen darle más conocimiento a las personas, y que las mismas sepan en qué momento se encuentran frente a un contrato realidad, y cuando el contrato celebrado dejó de tener su naturaleza y paso a tener un contrato laboral directo con la entidad, de ser así sería mucho menos frecuente este tipo de atropellos y aprovechamientos hacia los empleados.

2.1.2 Investigación a Nivel Nacional

Mendoza (2012), su trabajo *El Contrato Administrativo de Servicios y su incidencia en la labor administrativa en el sector público*, concluye: El estudio efectuado a 12 contrataciones por el CAS, evidencia que en la DRTPE de Puno durante el periodo 2010 y 2011, sus plazos fluctúan entre 01, 02 y 03 meses, lo que refleja es que existe trasgresión a los principios constitucionales y laborales; por lo que, el CAS no debe existir.

Bacilio (2018), en tema investigado, *Los principios del derecho del trabajo y su afectación por la aplicación del CAS*, concluyo: Los principios mas afectados por el contrato de CAS, son los principios de permanencia, principio tutelar y principio de la primacia de los hechos. Las encuestas efectuadas, posibilitaron

conocer el problema y existencia de la afectación del CAS en los contratos que se vienen analizando para que emitir sentencias que sirvan de jurisprudencia.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Derecho al Trabajo

2.2.1.1 Generalidades

El trabajo, es importantísimo cuanto es la fuente de riqueza, fuente de obtención de los recursos para la subsistencia económica de las familias.

Díaz & Benavidez (2016), señalan:

Los antecedentes del Derecho del Trabajo en nuestro medio, se halla enlazada a los paros de lucha por la marcha de trabajo y eliminación de los sistemas de enganche, como las diversas huelgas que se han desarrollado década tras década. Debemos anotar que las normas primigenias que se asignaron a nivel nacional fueron las concernientes al derecho de huelga, y el reconocimiento a la jornada de ocho (8) horas de trabajo.

Se ha reconociendo el derecho a la estabilidad laboral del trabajador dependiente, pero conforme ha pasado el tiempo se ha precarizado y ya no hay estabilidad laboral, en todo caso lo que existe hoy es una indemnización cuando el despido es arbitrario.

Los derechos laborales se precarizaron por la desregulación laboral después de la promulgación de la mal denominada Ley del Fomento de Empleo, por cuanto implicó por el contrario la ignorancia de derechos laborales reconocidas. (p. 114)

Con el transcurrir del tiempo el derecho a la huelga y la jornada laboral son normas que han perdurado, las mismas que han sido

protegidas por la Constitución del Estado, buscando siempre al trabajador ya que el trabajo era la única fuente de ingresos económicos que tenían para poder solventar todos los gastos de su familia.

Reconocido en la historia como la forma más común de la civilización de aprovechar y obtener sus propios recursos, convirtiéndose el motor de la economía familiar y de la sociedad, en cualquiera de sus formas. Fueron los esclavos libres, en Roma, los primeros en prestar sus servicios a cambio de algunas monedas, surgiendo los contratos, así también la historia revela que el trabajo se prestó a cambio de protección.

2.2.1.2 Definición

Como tema básico es preciso definirlo, por ello Díaz & Benavidez (2016), refieren:

Citan a Pozzo, para precisar que el derecho laboral rige el quehacer supeditado, el quehacer adjunto.

Citan a Vásquez, para indicar que es una herramienta para garantizar el orden social, que viene hacer la estabilidad del derecho y la asignación de la potestad.

Citan a Rendón Vásquez, para argumentar que es la línea del derecho que reglamenta el vínculo del poder laboral por una entrada económica para su sustento. (p. 99)

Teniendo en cuenta que toda persona tiene el derecho al trabajo, debido a que gracias a este derecho es posible el cumplimiento de otros derechos básicos y elementales para que el ser humano pueda desarrollarse en la ciudad con dignidad, dándole a los ciudadanos el

poder ganarse la vida libremente siendo responsabilidad de los estados el de propiciar oportunidades de empleo, tomando las prevenciones precisas para que las situaciones laborales sean seguras, saludables y no degradantes para el ser humano, así también respetando sus horas de trabajo, ofreciendo un descanso adecuado y vacaciones y reconociéndoles todo cuanto por ley es otorgado al trabajador.

2.2.1.3 Las normas protectoras según las constituciones de 1979 y 1993

Para los analistas de las normas legales, la Constitución Política del año 1979, da un mejor estado laboral a los trabajadores y hubo libertad y democracia, por ello, es preciso referirse en este trabajo a ellas, Toyama (2005), sintetiza:

A) Constitución de 1979

La carta magna de 1979, abordó el tema laboral de una mejor manera, protegió los derechos laborales, ocupando una sección especial y de forma ordenada que definitivamente era mejor para el trabajador.

La norma Magna establecía al Estado, dentro de sus políticas, el hallazgo de un mejor bienestar para su población; pese a ello no lograron crear un sólido sistema jurídico laboral.

Se establecen básicamente los siguientes derechos:

- *La libertad de trabajo*

Establece el fundamento esencial de las afinidades laborales a la libertad de escoger el trabajo que el individuo desea realizar. El Estado fomentaba las medidas imprescindibles para erradicar la pobreza y garantizar la igualdad de oportunidad de un empleo útil a los ciudadanos, protección contra de la desocupación en cualquiera

de sus modalidades; prohibiendo, asimismo, cualquier modalidad que denigre o desconozca lo señalado en la norma constitucional.

- **Los principios del Derecho de Trabajo**

Se incorporan los principales principios laborales, se reconocen la igualdad, la duda a favor del operario o trabajador, retroceso de la aplicación de las normas en caso le favorezca al obrero e irrenunciabilidad

- **Los derechos individuales de los trabajadores**

Se establece la defensa a la mujer, así también se dictan medidas de seguridad social y empresarial, higiene, remuneración mínima, beneficios sociales, participación en empresas, estabilidad laboral o continuidad de la misma.

- **Los derechos colectivos de los trabajadores**

Se admiten tres grandes instituciones, la negociación colectiva, la libertad sindical y la huelga.

- **Las garantías constitucionales de los derechos laborales**

Estos derechos pueden protegerse a través de las acciones ordinarias y también por las acciones de garantía y de amparo.

- **Eficacia de los derechos establecidos en la Constitución**

Existía derechos prioritarios que en la práctica era imposible su aplicación, como una justa remuneración, estímulo al adelanto cultural y formación profesional, banco de trabajadores, sindicalización de trabajadores independientes.

B) Constitución de 1993

Se establecen derechos laborales dentro del Capítulo II del Título I, Derechos Sociales y Económicos.

Se reconocen los siguientes derechos laborales:

- **Protección al trabajo.**

Se suprime las diferencias de género referentes a la mujer; se reconoce al derecho laboral, como principio protector, para el bienestar social y la actuación de la persona; teniendo como objetivo prioritario la protección a la madre, menor y discapacitado.

- **Derechos individuales**

Se otorga protección frente a un despido injusto o arbitrario; de forma automática impera el principio de reserva legal; se regulan asimismo las remuneraciones y jornadas laborales, descanso remunerado y participación de empresa.

- **Derechos colectivos**

Se reconoce la libertad sindical, huelga y negociación colectiva.

- **Los principios constitucionales**

Se incorporan los principios de la constitución precedente, a excepción de la retroactividad; se incorpora la teoría de la realidad de los hechos cumplidos. (p. 57 – 88)

Se evidencia que la Constitución nacional ha evolucionado a la par de la modernización y de los conflictos sociales, reconociendo en el transcurrir del tiempo los derechos laborales y flexibilizando las normas a fin de garantizar el sustento familiar.

Las constituciones se limitan a regir los principios o las bases sobre los que se apoyaran para regular las relaciones intersubjetivas; sin embargo, cuando se trata de las leyes que norman los vínculos laborales son más detalladas, más intensas para que el legislador evite cualquier error o confusión al momento de resolver alguna

controversia; pues, estos derechos ocupan dentro de la norma constitucional una especial posición, dado que de su apropiado equilibrio depende la determinación de los rasgos a los que el legislador deberá ceñirse al construir el ordenamiento laboral.

2.2.1.4 Los Principios del Derecho de Trabajo

Junto a los principios generales existen otras más específicas respecto al derecho laboral, por lo que se pueden señalar que son rectores que sirvan para solucionar conflictos, mediante una adecuada interpretación, aplicación o integración de normas, Gómez (2007), indica:

a) **Los Principios Protectores.**

Comprende todos aquellos que tienen por fin resguardar al trabajador dependiente, por el plano inclinado en que se desarrolla la relación laboral.

b) **El Principio In dubio pro operario.**

Cualquier indecisión respecto a una adecuada interpretación de varias normas profesionales que resulta aplicable entre otras tantas más, el juez ha de preferir a aquella que resulte más beneficiosa al obrero que a su empleadora, al resolver la controversia sometida a sus predios jurisdiccionales.

c) **El Principio de la norma más favorable**

De la mano con el principio anterior, resuelve el problema presentado cuando dos o más leyes resuelve de manera idéntica la controversia y por el choque de las mismas se ha de preferir a la más favorable al obrero.

d) **La Irrenunciabilidad de los derechos**

Protege al más débil en lo laboral, evitando que renuncie a sus derechos.

e) **El Respeto de los Derechos Adquiridos**

En materia laboral, es el contrato el que rige las relaciones laborales, los cuales solo pueden ser modificados por las partes, más no por norma legal, la voluntad bilateral no puede ser puesta en duda.

f) **La Continuidad en el Trabajo.**

A través de el se controla la mano de obra que llega al mercado, conforme a los presupuestos establecidos por el Estado.

g) **Primacía de la Realidad.**

La observación atenta habrá de dirigirse hacia lo que el trabajador realiza objetivamente, a fin de hallar si se cumplen con todas las pautas establecidas en el contrato laboral o la realidad de los hechos demuestra lo contrario.

h) **La Asimetría Jurídica en Materia Procesal**

En caso de controversia el empleado no necesita recabar evidencias, es a la empleadora a quien el compete demostrar las causas sustentándolo con los medios de prueba idóneos, deberá probar que no ha violado la norma legal o convencional que le está siendo incriminada en el proceso. (p. 71 – 75)

Bajo el amparo de los principios laborales deberá aplicar, en caso se contradigan dos o más normas, siempre la norma que es más beneficiosa para el trabajador, en caso de existir controversia respecto a la relación laboral (contrato y realidad) primara siempre la realidad de los hechos, debidos a que muchas veces las empleadoras se aprovechan de las necesidades de sus trabajadores.

Los principios equiparan los derechos del empleado y empleadora, para evitar algún tipo de abuso de los primeros en contra de los empleados. Bajo esa idea los principios son directrices que inspiran la

razón de ser de las leyes laborales y configuran las relaciones laborales, no para favorecer ventajas económicas, políticas o sociales, si porque lo impone el Estado a fin de que no se impongan empleos discriminatorios.

2.2.2 Contrato Administrativo de Servicio - CAS

2.2.2.1 Generalidades

Conforme ya se ha señalado en la descripción de esta investigación, este trabajo se ha realizado en la Municipalidad de Sayán, por cuanto es una entidad pública y donde se aprecia que hay trabajadores en un gran número para dicha comuna que se encuentran dentro del régimen del contrato CAS.

El asunto es que, la mayoría forma parte del ejercito del Contrato administrativo y los que se encuentran en otros regímenes son un grupo reducido, dentro de este grupo encontramos personas que antes se encontraban empleados a través de convenios como servicios no personales y hoy bajo el régimen CAS que se dijo en su momento que mejoraría la calidad del empleado público; contrariamente se ha desnaturalizado lo que acarrea un perjuicio en contra del trabajador; así pues, lejos de aplicársele lo indicado en la LOM vigente a la fecha prevé, sistemáticamente se incumple con lo cual advertimos que hay una transgresión de los derechos laborales y el incumplimiento de varios principios de equidad y primacía de los hechos.

El CAS, es el contrato por el cual el Estado celebra con una persona para prestar servicio subordinado y dependiente, efectuada dentro de la

entidad administrativa, brindándole lo necesario para que se cumpla la tarea encomendada.

Descrito de dicha manera el contrato de servicios administrativos, cabe la pregunta, ¿Habría mejorado significativamente la situación del trabajador administrativo? Evidentemente la respuesta es negativa, los trabajadores se encuentran desprotegidos bajo el amparo del contrato CAS, señalando únicamente que hay un contrato celebrado entre los servidores del Estado y la entidad pública.

Se rige a través de las normas de derecho público y otorga a los contratantes solamente los beneficios y obligaciones que le otorga el DL 1057 y su respectivo reglamento.

2.2.2.2 Marco Normativo del Contrato de CAS

El Dec. Leg. 1057, tiene como fin regular estos tipos de contratos especiales y como objetivo garantizar la igualdad de oportunidad, méritos, capacidad en la administración pública.

En cuanto a su definición, el CAS, es un contrato especial administrativo y privado del país en la que se encuentran involucrados casi todas las instituciones públicas, debe dejarse claro que este régimen se regula por su propia norma y no por la Ley de la Carrera Administrativa.

Se advierte que la norma en comento, no aplica a los contratos por asesoría, claro está que autónomamente deben tratarse al margen de las instituciones de sus establecimientos.

En cuanto a su duración, existe un plazo previsto, exacto por lo tanto los contratos CAS, pueden ser para un mes, tres meses, usualmente, pero cualquiera que sea el plazo el contrato es a plazo definido y sustituible.

En cuanto a su contenido, básicamente se trata de prever que semanalmente deben ser un tope de 48 horas, con un descanso de 24 horas seguidas por semana y a diferencia de las vacaciones que todo servidor tiene en este caso es solo de quince (15) días calendario siempre que haya sido cumplido en un año.

Sobre el régimen de afiliación al régimen contributivo para el sistema de salud y pensiones es voluntario y facultativo.

2.3 Definición de Términos Básicos

Derecho al Trabajo

Es la rama del derecho que regula el vínculo de la fuerza de trabajo a cambio de ingreso económico. (Díaz & Benavidez, 2016, p. 99)

Principios Protectores.

Comprende todos aquellos que tienen por fin resguardar al trabajador dependiente (Gómez, 2007, p. 71 – 75)

Principio In dubio pro operario.

Cualquier indecisión respecto a una adecuada interpretación de varias normas, el juez ha de preferir a aquella que resulte más beneficiosa al obrero. (Gómez, 2007, p. 71 – 75)

Principio de la norma más favorable

Resuelve el problema presentado cuando dos o más leyes resuelve de manera idéntica la controversia. (Gómez, 2007, p. 71 – 75)

Irrenunciabilidad de los derechos

Protege al más débil en lo laboral, aun cuando el trabajador renuncie a sus beneficios, ésta se tendrá por no realizada. (Gómez, 2007, p. 71 – 75)

Respeto de los Derechos Adquiridos

Es el contrato el que rige las relaciones laborales, los cuales solo pueden ser modificados por las partes, más no por norma legal. (Gómez, 2007, p. 71 – 75)

Continuidad en el Trabajo

A través de él se controla la mano de obra que llega al mercado. (Gómez, 2007, p. 71 – 75)

Primacía de la Realidad

La observación determinara si se cumplen con todas las pautas establecidas en el contrato laboral o la realidad de los hechos demuestra lo contrario. (Gómez, 2007, p. 71 – 75)

Asimetría Jurídica en Materia Procesal

En caso de controversia el empleado no necesita recabar evidencias, es a la empleadora a quien le compete demostrar. (Gómez, 2007, p. 71 – 75)

Contrato Administrativo de Servicio - CAS

Es el contrato por el cual el Estado celebra con una persona para prestar servicio subordinado y dependiente, efectuada dentro de la entidad administrativa, brindándole lo necesario para que se cumpla la tarea encomendada.

2.4 Formulación de Hipótesis

2.4.1 Hipótesis General

Si las entidades públicas como la Municipalidad Distrital de Sayán entre los años 2017 al 2018 celebraron contratos bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios, CAS, cuando en verdad le correspondía otro régimen al trabajador que les otorgaba mejores beneficios, entonces se afectó al principio de primacía de la realidad.

2.4.2 Hipótesis específicas.

La Municipalidad Distrital de Sayán entre los años 2017 al 2018, optó por contratar a los trabajadores bajo el régimen CAS, por el factor presupuestal que influyó para la contratación administrativa de servicios del personal obrero pese que los servidores cumplían con las mismas características del régimen laboral del D.L. 728 que les brinda mejores beneficios a los trabajadores.

Si habría otras oportunidades laborales mejores remunerados y que les reconozcan todos sus beneficios sociales, entonces, optarían por el mejor de los regímenes; sin embargo, la necesidad de trabajo, la falta de empleo son los factores que le obligaron a los servidores y empleados públicos a someterse al régimen CAS en la Municipalidad Distrital de Sayán en los años 2017 al 2018.

Los efectos jurídicos laborales generados a partir de la aplicación del contrato laboral bajo el régimen CAS, Decreto Legislativo 1057, son la discriminación de un servidor respecto a otro, cuando ambos realizan las mismas labores en la Municipalidad Distrital de Sayán entre los años 2017 al 2018.

Capítulo III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño Metodológico

La presente tesis corresponde a un tema con diseño no experimental, toda vez que no hemos sometido a una experimentación a nuestra muestra, nos regimos en virtud a los resultados que se obtuvieron de la entrevista sobre el contrato CAS en las entidades públicas, se trata la dificultad del régimen laboral del trabajo administrativo y la controversia que se observa en las relaciones laborales y de corte transversal.

3.1.1 Tipo

De nivel aplicada, explicativa y correlacional, tratando de establecer la alteración del contrato laboral en la entidad municipal de Sayán.

3.1.2 Enfoque

Cuantitativo y cualitativo (mixto); analizando la realidad, las normas vigentes, jurisprudencia, y a su vez se usará la recopilación de información y análisis de la información estadística que demostraran la validez de las presunciones planteadas; se analiza las leyes respecto a las modalidades de contratación subsistentes en la administración pública como el CAS, la inaplicación de la primacía de los hechos.

3.2 Población y Muestra

3.2.1 Población

Integrada por:

✓ **Personas**

Que vertiran la infromacion de acuerdo a sus conocimientos, experiencias y ambito laboral y administrativo, integrada por funcionarios públicos, servidores, abogados, usuarios y estudiantes del XII ciclo de nuestra casa de estudios faustiniano, todos ellos entrevistados sobre las bondades o desnaturalización del régimen de trabajo CAS.

3.2.2 Muestra

Se sustenta en 40 personas y las estadísticas necesarias que ayuden a visualizar mejor el problema investigado. Al ser la muestra menor que 100 personas, no requiere de método de cómputo.

3.3 Operacionalización de Variables e Indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICE	INSTRUMENTO
V₁ Régimen del Contrato Administrativo -CAS	Es el contrato por el cual el Estado celebra con una persona para prestar servicio subordinado y dependiente, efectuada dentro de la entidad administrativa, brindándole lo necesario para que se cumpla la tarea encomendada.	Normas positivas	Constitución Política del Estado	Ítem	Cuestionario para medir el contrato administrativo de servicios y la afectación del principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Distrital de Sayán, años 2017 al 2018 Autor: Bach. Ordinola, Dudley 2019.
			Dec. Leg. N° 1057		
			Contratos CAS		
		Ámbito de aplicación administrativa	Formalización de contrato	Ítem	
Ámbito de aplicación municipal	Ordenanzas	Ítem			
	Acuerdo intrapartes				
V₂ Principio de Primacía de la Realidad	Es aquel por el cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos.	Relación Laboral	Informalidad	Ítem	
			Precariedad		
		Beneficios Sociales	Incumplimiento de los beneficios sociales	Ítem	
			Falta de garantía laboral		
			Falta de Seguridad Social		
		Aplicación de la norma	Incumplimiento por el empleador		
			Omisión de la autoridad de SUNAFIL		
Protección del Órgano Jurisdiccional					

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas a emplear

Para el logro de nuestro objetivo, es decir contrastar nuestras hipótesis, y verificar que las relaciones laborales en el estado, son distintas a lo que aparece en el documento formal; se usaran:

- Estudio documental
- Sentencias o resoluciones con carácter vinculantes
- Entrevistas

3.4.2 Descripción de los instrumentos

a) Entrevistas:

Se ha diseñado un formulario de preguntas, todas relacionadas a las variables de trabajo.

b) Análisis documental:

Investigación a la doctrina, expedientes registrarles y jurisprudencia nacional y extranjera.

c) Uso de Internet:

Su uso es limitado, solo con la finalidad de recabar antecesores de la investigación y comparar la doctrina con la problemática actual.

3.5 Técnicas para el procesamiento de la información

Balanceo por tanteo; es la que se usa para ejecutar muestras sencillas y nada complejas; teniendo en cuenta que la información se obtiene de un reducido número de personas.

Capítulo IV

RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 1. *¿De acuerdo a su apreciación actual, considera que todos los trabajadores se encuentran verdaderamente protegidos tal como ordena la Carta Magna?*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	25%
No	30	75%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a 40 personas del distrito de Sayán

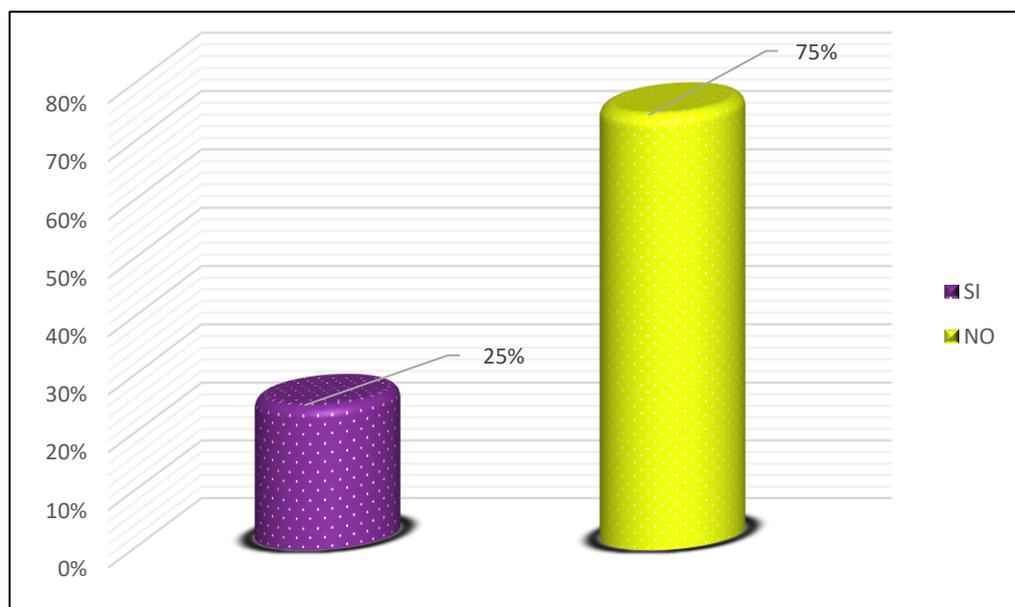


Figura 1: Distribución porcentual respecto a si todos los trabajadores se encuentran verdaderamente protegidos tal como ordena la Carta Magna

De la tabla y figura 1, se evidencia que un 75% considera estar de acuerdo con la interrogante y un 25% considera no estar de acuerdo con la interrogante.

Tabla 2. ¿Considera que los contratos administrativos de servicios (CAS) afectan al trabajador o servidor público?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	35	88%
No	05	13%
Total	40	100%

Fuente: Ídem

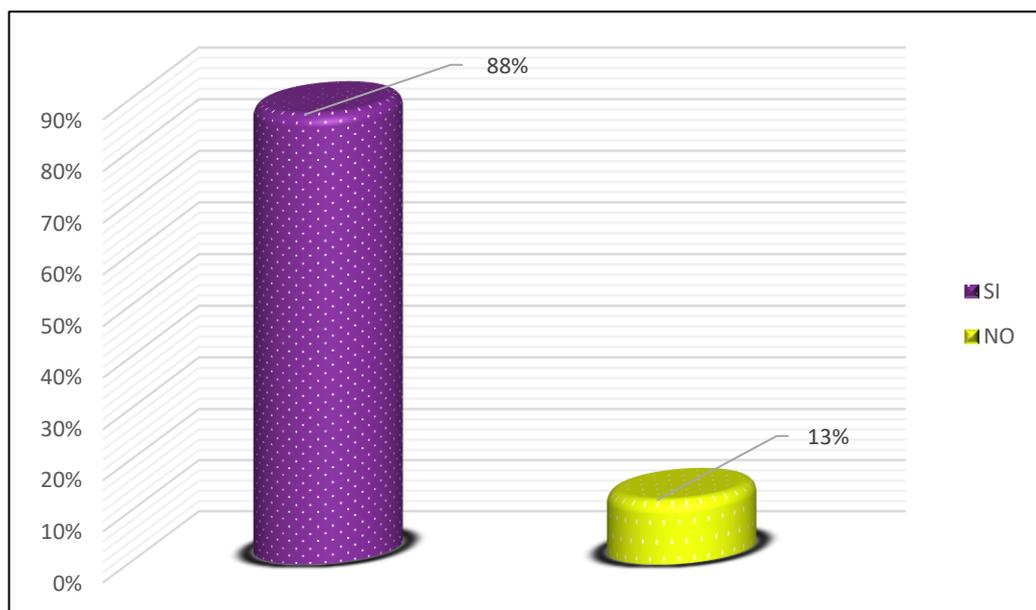


Figura 2: Distribución porcentual respecto a si los contratos administrativos de servicios (CAS) afectan al trabajador o servidor público

De la tabla y figura 2, se evidencia que un 88% considera estar de acuerdo con la interrogante y un 13% considera no estar de acuerdo con la interrogante.

Tabla 3. ¿Considera que los contratos administrativos de servicios (CAS) afecta el Principio de Primacía de la Realidad y al derecho al trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	38	95%
No	02	05%
Total	40	100%

Fuente: Ídem

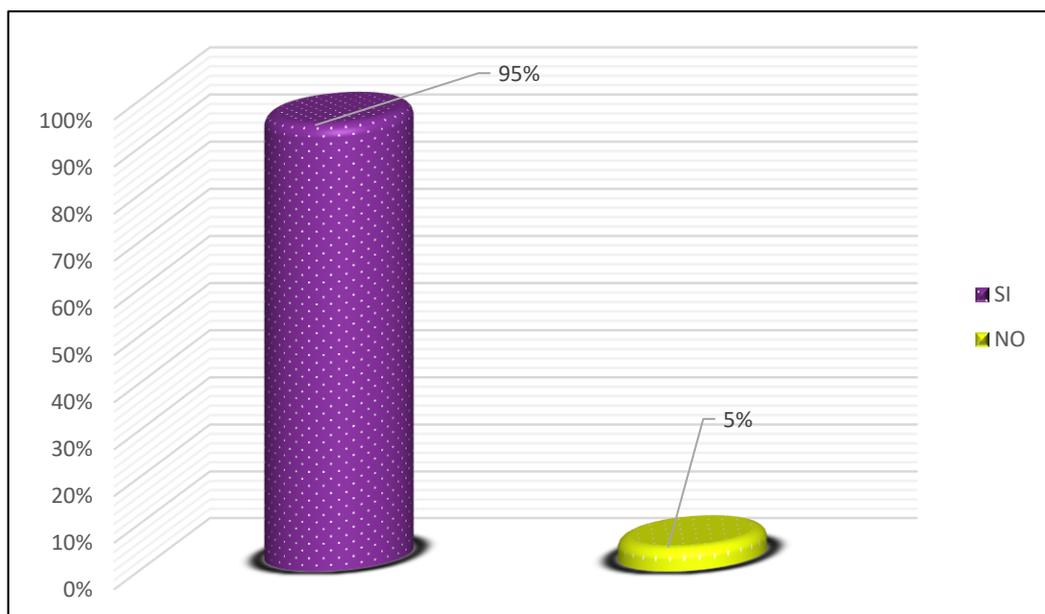


Figura 3: *Distribución porcentual respecto a si los contratos administrativos de servicios (CAS) afecta el Principio de Primacía de la Realidad y al derecho al trabajo*

De la tabla y figura 3, se evidencia que un 95% considera estar de acuerdo con la interrogante y un 05% considera no estar de acuerdo con la interrogante.

Tabla 4. *¿Concibes que, por la carencia de trabajo, los contratos administrativos de servicios (CAS) deben subsistir en nuestro medio a pesar de que el Estado no tenga mayores obligaciones?*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	25	63%
No	15	38%
Total	40	100%

Fuente: Ídem

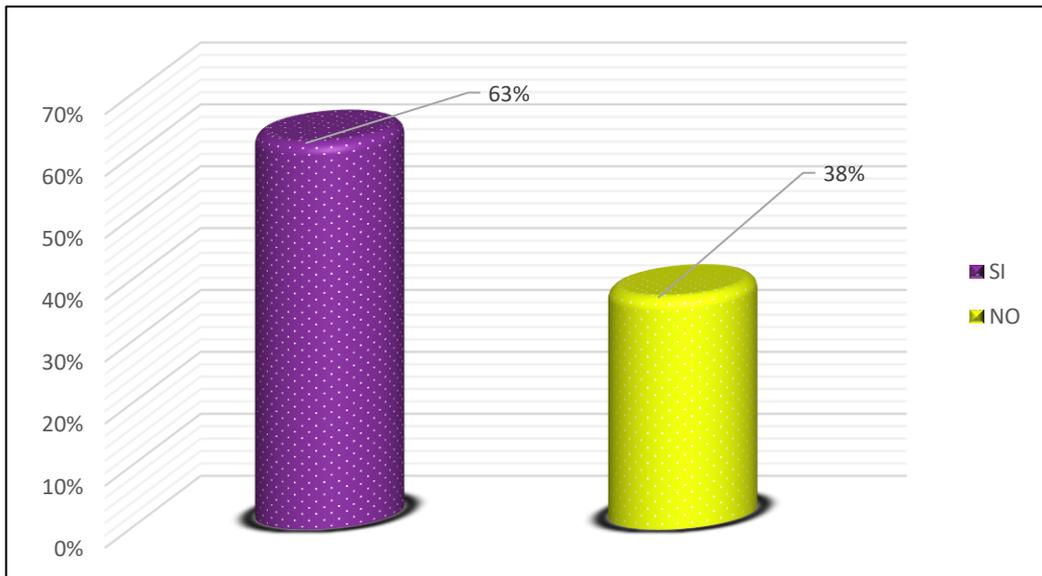


Figura 4: Distribución porcentual respecto a si la carencia de trabajo, los contratos administrativos de servicios (CAS) deben subsistir en nuestro medio a pesar de que el Estado no tenga mayores obligaciones

De la tabla y figura 4, se evidencia que un 63% considera estar de acuerdo con la interrogante y un 38% considera no estar de acuerdo con la interrogante.

Tabla 5. *¿Considera que las entidades del Estado que celebran contratos bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios, CAS, afectan el principio de primacía de la realidad?*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	28	70%
No	12	30%
Total	40	100%

Fuente: Ídem

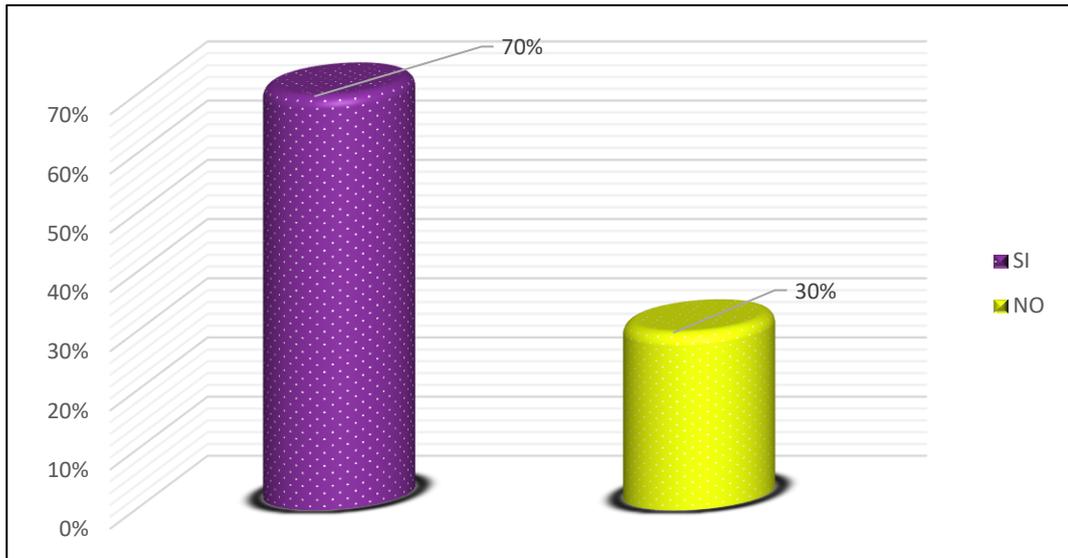


Figura 5: Distribución porcentual respecto a si las entidades del Estado que celebran contratos bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios, CAS, afectan el principio de primacía de la realidad

De la tabla y figura 5, se evidencia que un 70% considera estar de acuerdo con la interrogante y un 30% considera no estar de acuerdo con la interrogante

Tabla 6. ¿Considera que, al celebrarse los contratos bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios, CAS, ¿afectan el derecho al trabajo que constitucionalmente se encuentra protegido?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	75%
No	10	25%
Total	40	100%

Fuente: Ídem

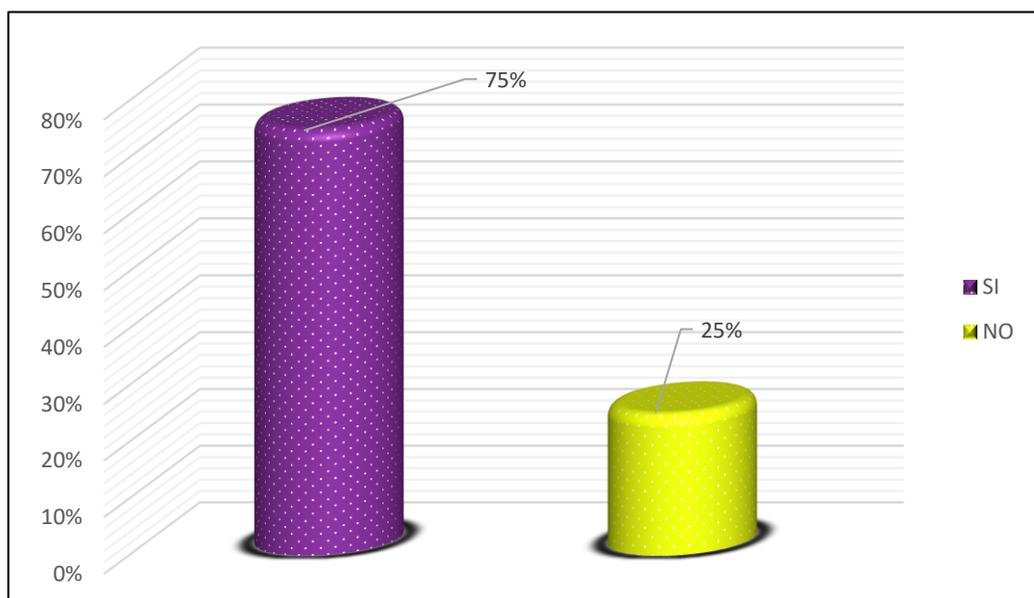


Figura 6: Distribución porcentual respecto a si al celebrarse los contratos bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios, CAS, ¿afectan el derecho al trabajo que constitucionalmente se encuentra protegido.

De la tabla y figura 6, se evidencia que un 75% considera estar de acuerdo con la interrogante y un 25% considera no estar de acuerdo con la interrogante.

Tabla 7. ¿Considera que es discriminatorio que trabajadores que se encuentran realizando las mismas labores se encuentren en distintos regímenes de contratación Administrativo de Servicios?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	36	90%

No	04	10%
Total	40	100%

Fuente: Ídem

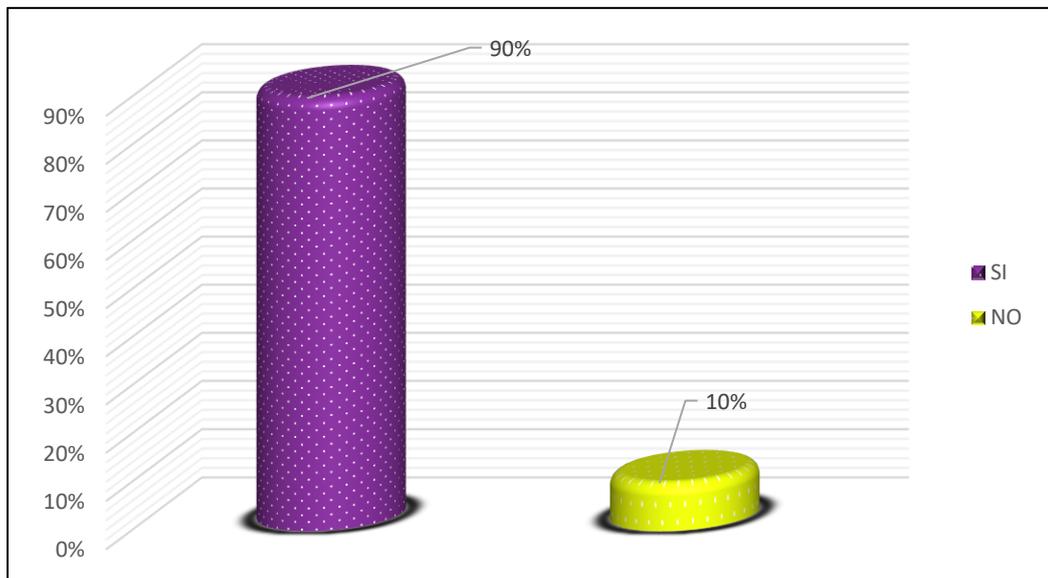


Figura 7: Distribución porcentual respecto a si es discriminatorio que trabajadores que se encuentran realizando las mismas labores se encuentren en distintos regímenes de contratación Administrativo de Servicios

De la tabla y figura 7, se evidencia que un 90% considera estar de acuerdo con la interrogante y un 10 % considera no estar de acuerdo con la interrogante.

Tabla 8. *¿Considera que la contratación administrativa de servicios del personal obrero, bajo el régimen CAS se realiza por falta de presupuesto?*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	38	95%
No	02	05%
Total	40	100%

Fuente: Ídem

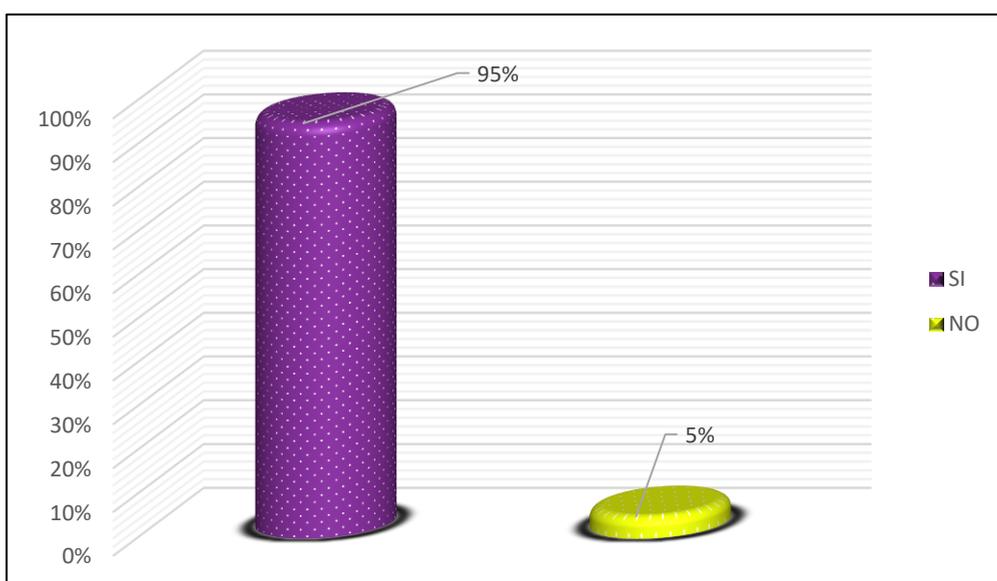


Figura 8: *Distribución porcentual respecto a si la contratación administrativa de servicios del personal obrero, bajo el régimen CAS se realiza por falta de presupuesto*

De la tabla y figura 8, se evidencia que un 95% considera estar de acuerdo con la interrogante y un 05% considera no estar de acuerdo con la interrogante.

Tabla 9. *¿Considera que para el Estado es más ventajoso someter a los servidores una contratación administrativa de servicios bajo el régimen CAS?*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	33	83%
No	07	18%
Total	40	100%

Fuente: Ídem

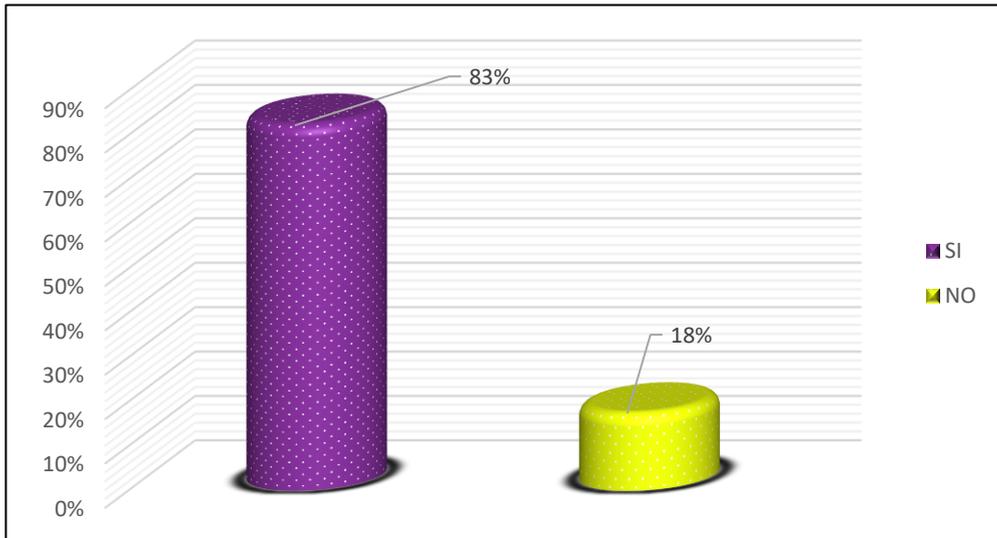


Figura 9: Distribución porcentual respecto a si para el Estado es más ventajoso someter a los servidores una contratación administrativa de servicios bajo el régimen CAS

De la tabla y figura 9, se evidencia que un 83% considera estar de acuerdo con la interrogante y un 18% considera no estar de acuerdo con la interrogante.

Tabla 10. *¿Considera que la contratación administrativa de servicios del personal obrero, bajo el régimen CAS pese a que vulnera el derecho a la libertad de trabajo debe persistir porque no hay presupuesto para pagarle todos sus beneficios sociales?*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	22	55%
No	18	45%
Total	40	100%

Fuente: Ídem

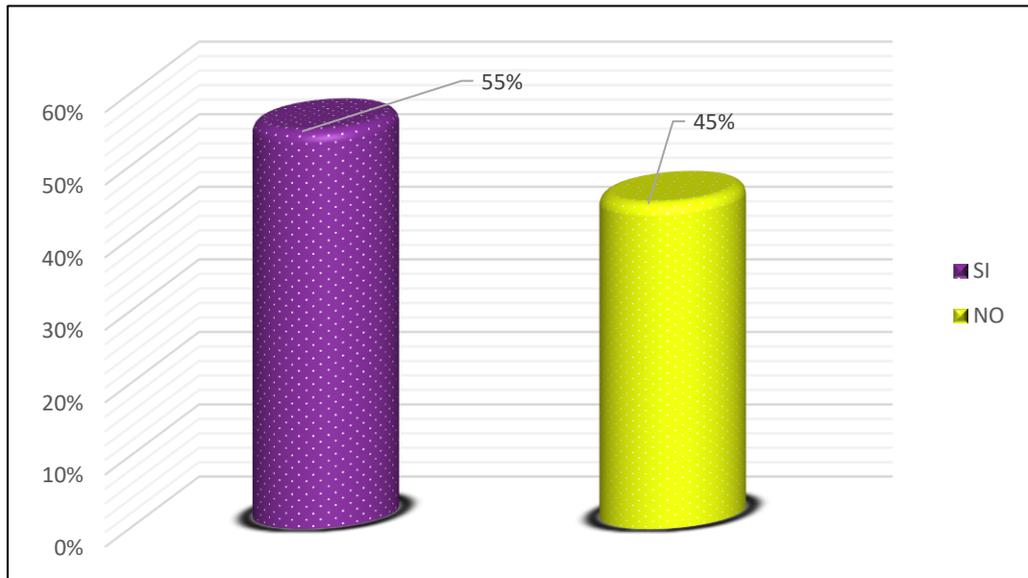


Figura 10: *Distribución porcentual respecto a si la contratación administrativa de servicios del personal obrero, bajo el régimen CAS pese a que vulnera el derecho a la libertad de trabajo debe persistir porque no hay presupuesto para pagarle todos sus beneficios sociales*

De la tabla y figura 10, se evidencia que un 55% considera estar de acuerdo con la interrogante y un 45% considera no estar de acuerdo con la interrogante.

Tabla 11. *¿Considera que ante las demandas que se interponen para el reconocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores bajo el régimen CAS, los jueces le dan la razón?*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	34	85%

No	06	15%
Total	40	100%

Fuente: Ídem

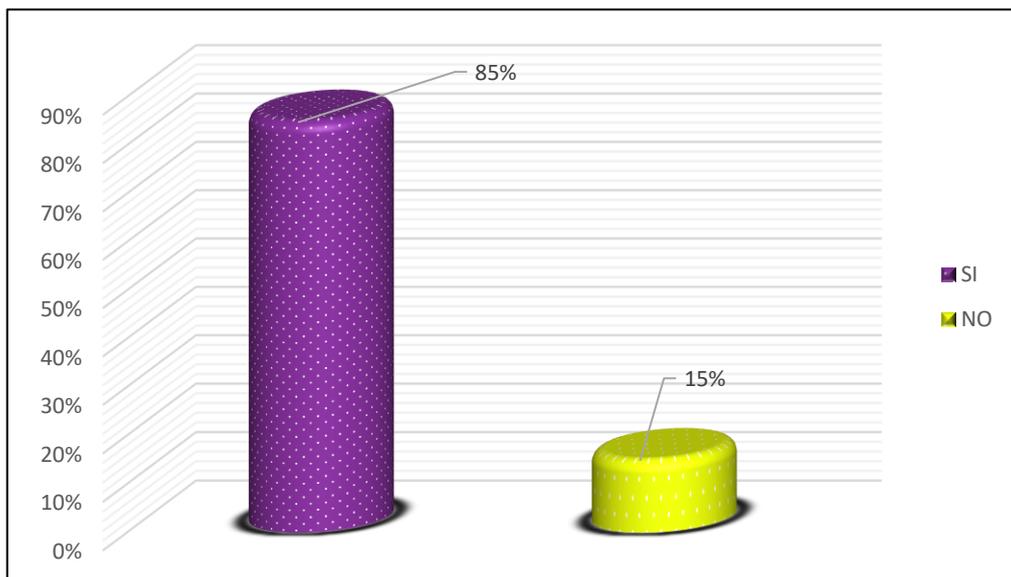


Figura 11: *Distribución porcentual respecto a si que ante las demandas que se interponen para el reconocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores bajo el régimen CAS, los jueces le dan la razón*

De la tabla y figura 11, se evidencia que un 85% considera estar de acuerdo con la interrogante y un 15% considera no estar de acuerdo con la interrogante.

Tabla 12. *¿Considera que ante las demandas que se interponen para el reconocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores bajo el régimen CAS,*

antes que el documento de contratación los jueces deben valorar la realidad del trabajador administrativo?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	37	93%
No	03	08%
Total	40	100%

Fuente: Ídem

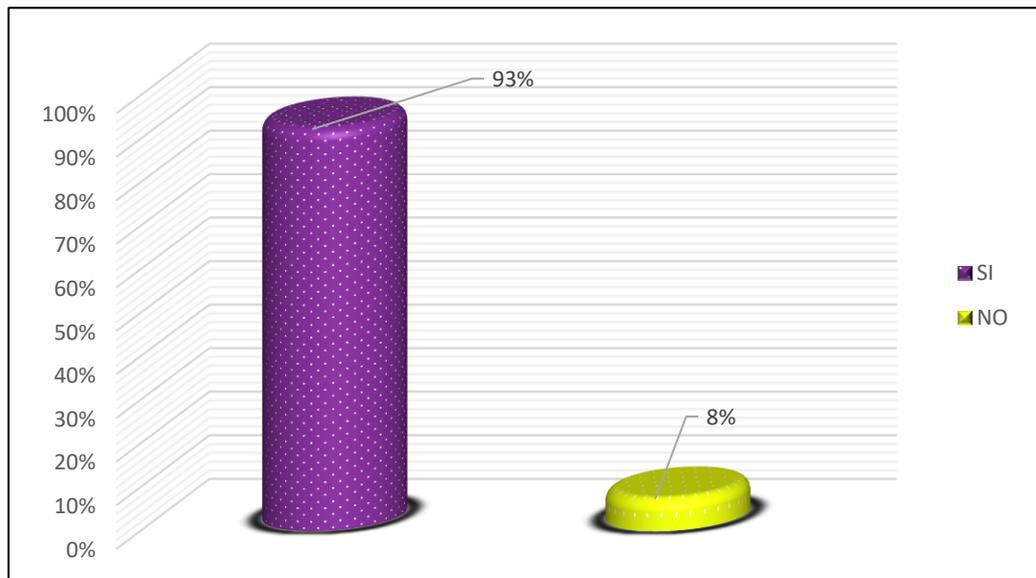


Figura 12: *Distribución porcentual respecto a si ante las demandas que se interponen para el reconocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores bajo el régimen CAS, antes que el documento de contratación los jueces deben valorar la realidad del trabajador administrativo*

De la tabla y figura 12, se evidencia que un 93% considera estar de acuerdo con la interrogante y un 08% considera no estar de acuerdo con la interrogante.

Tabla 13. *¿Considera que el Decreto Legislativo N° 1057 que establece el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), les restringe derechos a los trabajadores en comparación con otros regímenes laborales?*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	39	98%
No	01	03%
Total	40	100%

Fuente: Ídem

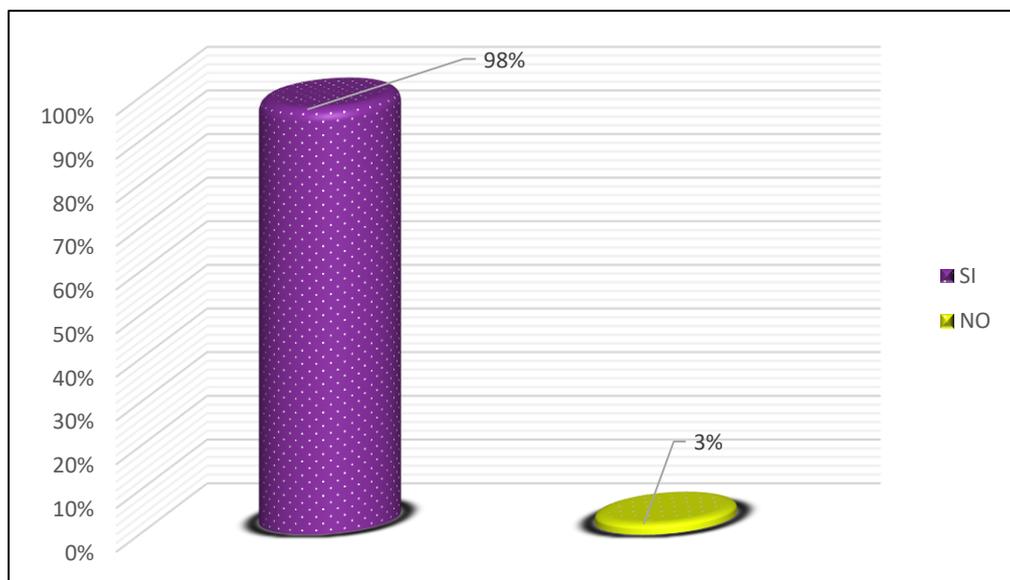


Figura 13: Distribución porcentual respecto a si el Decreto Legislativo N° 1057 que establece el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), les restringe derechos a los trabajadores en comparación con otros regímenes laborales

De la tabla y figura 13, se evidencia que un 98% considera estar de acuerdo con la interrogante y un 03% considera no estar de acuerdo con la interrogante.

Tabla 14. ¿Considera que el Decreto Legislativo N° 728 es más beneficioso para los trabajadores administrativos en cuanto a sus beneficios sociales en comparación con el Decreto Legislativo N° 1057 que establece el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), les restringe derechos a los trabajadores en comparación con otros regímenes laborales?

Frecuencia	Porcentaje
------------	------------

Si	40	100%
No	00	00%
Total	40	100%

Fuente: Ídem

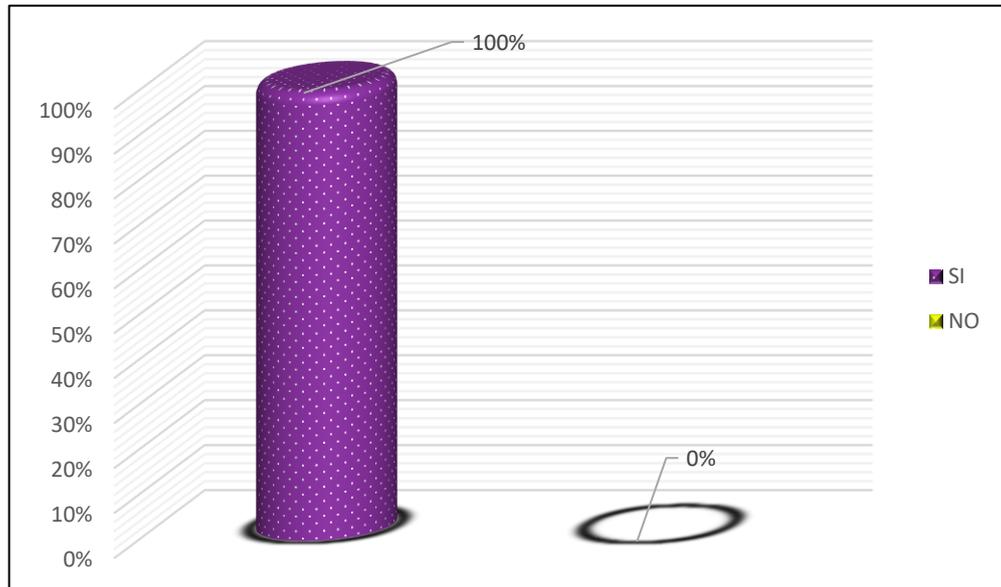


Figura 14: *Distribución porcentual respecto a si el Decreto Legislativo N° 728 es más beneficioso para los trabajadores administrativos en cuanto a sus beneficios sociales en comparación con el Decreto Legislativo N° 1057 que establece el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), les restringe derechos a los trabajadores en comparación con otros regímenes laborales*

De la tabla y figura 14, se evidencia que un 100% considera estar de acuerdo con la interrogante y 00% considera no estar de acuerdo con la interrogante.

Tabla 15. *¿Estás de acuerdo que el Decreto Legislativo N° 1057 que establece el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), se derogue?*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	33	83%
No	07	18%
Total	40	100%

Fuente: Ídem

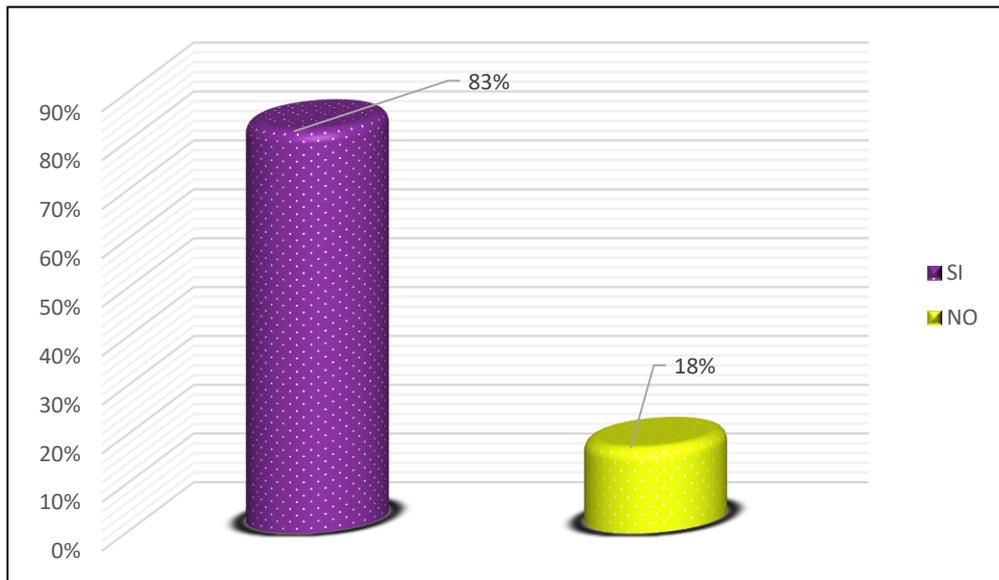


Figura 15: *Distribución porcentual respecto a si el Decreto Legislativo N° 1057 que establece el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), se derogue*

De la tabla y figura 15, se evidencia que un 83% considera estar de acuerdo con la interrogante y 18% considera no estar de acuerdo con la interrogante.

Tabla 16. *¿Considera que el principio de primacía de la realidad sigue privilegiándose por el órgano jurisdiccional?*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	50%
No	20	50%
Total	40	100%

Fuente: Ídem

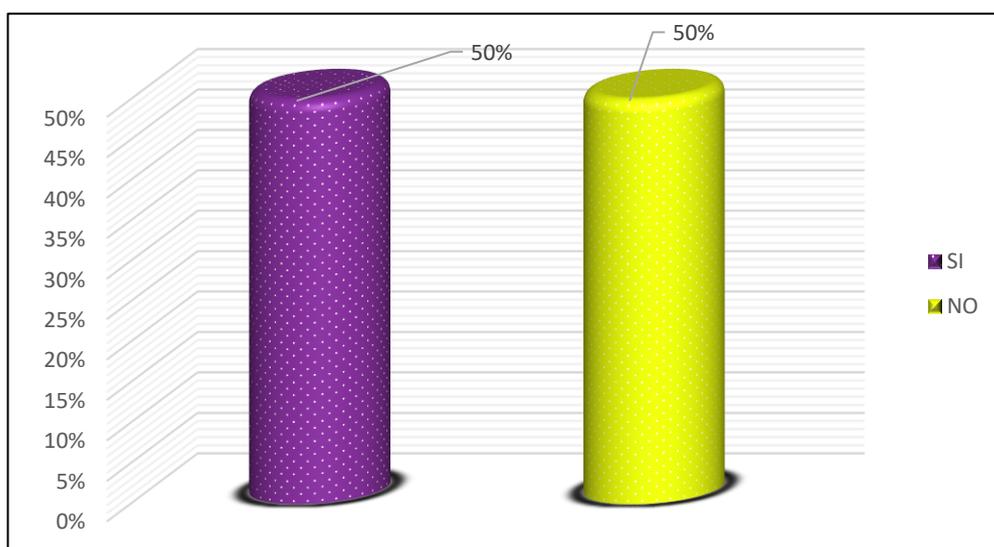


Figura 16: *Distribución porcentual respecto a si el principio de primacía de la realidad sigue privilegiándose por el órgano jurisdiccional*

De la tabla y figura 16, se evidencia que un 50% considera estar de acuerdo con la interrogante y 50% considera no estar de acuerdo con la interrogante.

4.2 Análisis inferencial

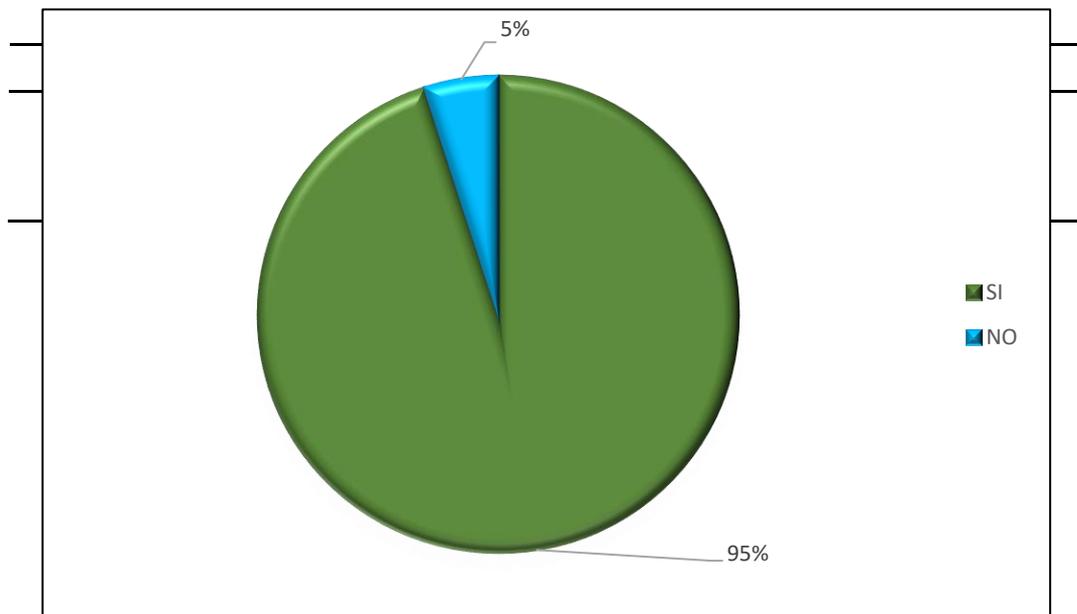
4.2.1 Hipótesis General

H_a : Si las entidades públicas como la Municipalidad Distrital de Sayán entre los años 2017 al 2018 celebraron contratos bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios, CAS, cuando en verdad le correspondía otro

régimen al trabajador que les otorgaba mejores beneficios, entonces se afectó al principio de primacía de la realidad.

H₀ : Si las entidades públicas como la Municipalidad Distrital de Sayán entre los años 2017 al 2018 celebraron contratos bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios, CAS, cuando en verdad le correspondía otro régimen al trabajador que les otorgaba mejores beneficios, entonces no se afectó al principio de primacía de la realidad.

Entonces, apreciada la correlación, se sostiene que la fórmula de dicha adecuación es de una **magnitud muy buena**, según el cuadro y figura de la pregunta 3.



En conclusión:

Evaluados estadísticamente la información, permite establecer la aceptación de la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula; por lo consiguiente, existe convicción estadísticamente de que hay una relación entre las variables: *Contrato Administrativo de Servicios, CAS y principio de primacía de la realidad se relacionan significativamente.*

4.2.2 Hipótesis Específica 1

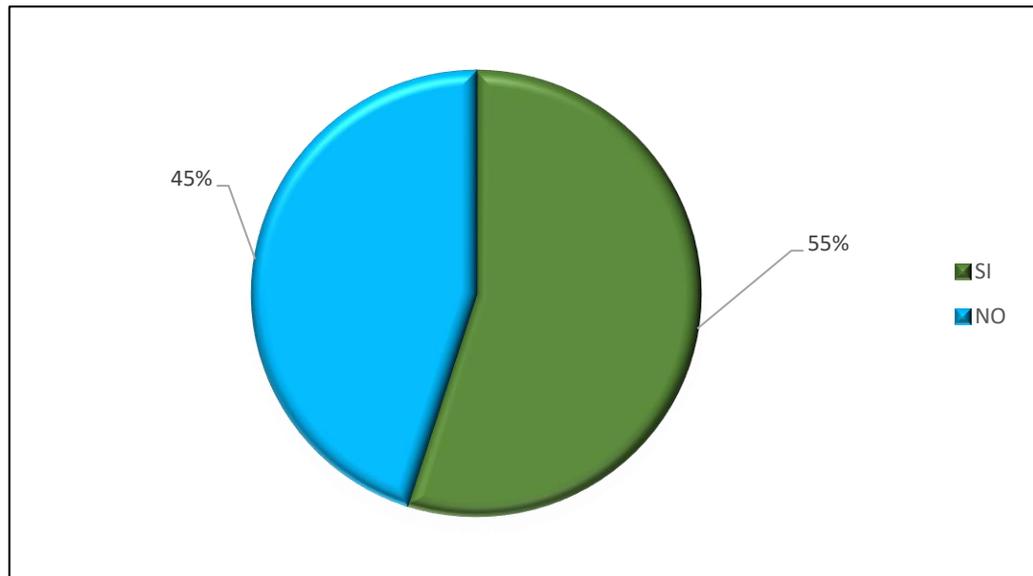
H_a : La Municipalidad Distrital de Sayán entre los años 2017 al 2018, optó por contratar a los trabajadores bajo el régimen CAS, por el factor presupuestal que influyó para la contratación administrativa de servicios del personal obrero pese que los servidores cumplían con las mismas características del régimen laboral del D.L. 728 que les brinda mejores beneficios a los trabajadores.

H_o : La Municipalidad Distrital de Sayán entre los años 2017 al 2018, no optó por contratar a los trabajadores bajo el régimen CAS, por el factor presupuestal que influyó para la contratación administrativa de servicios del personal obrero pese que los servidores cumplían con las mismas características del régimen laboral del D.L. 728 que les brinda mejores beneficios a los trabajadores.

Entonces, apreciada la correlación, se sostiene que la fórmula de dicha adecuación es de una **magnitud muy buena**, según el cuadro y figura de la pregunta 10.

	Frecuencia	Porcentaje
SI	22	55%

NO	18	45%
TOTAL	40	100%



En conclusión:

Evaluados estadísticamente la información, permite establecer la aceptación de la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula; por lo consiguiente, existe convicción estadísticamente de que hay una relación entre las variables: ***Régimen de Contrato Administrativo de Servicios CAS y factor presupuestal.***

4.2.3 Hipótesis Especifica 2

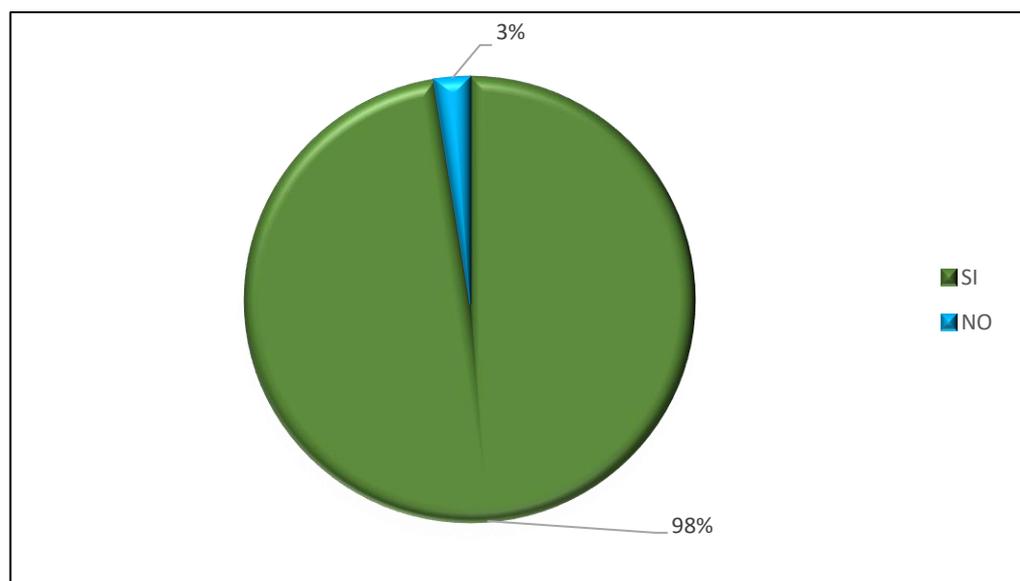
H_a : Si habría otras oportunidades laborales mejores remunerados y que les reconozcan todos sus beneficios sociales, entonces, optarían por el mejor de los regímenes; sin embargo, la necesidad de trabajo, la falta de empleo son los factores que le obligaron a los servidores y empleados públicos a someterse al régimen CAS en la Municipalidad Distrital de Sayán en los años 2017 al 2018.

H_o : Si habría otras oportunidades laborales mejores remunerados y que les reconozcan todos sus beneficios sociales, entonces, no optarían por el

mejor de los regímenes; sin embargo, la necesidad de trabajo, la falta de empleo son los factores que le obligaron a los servidores y empleados públicos a someterse al régimen CAS en la Municipalidad Distrital de Sayán en los años 2017 al 2018.

Entonces, apreciada la correlación, se sostiene que la fórmula de dicha adecuación es de una **magnitud muy buena**, según el cuadro y figura de la pregunta 13.

	Frecuencia	Porcentaje
SI	39	98%
NO	01	03%
TOTAL	40	100%



En conclusión:

Evaluados estadísticamente la información, permite establecer la aceptación de la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula; por lo consiguiente, existe convicción estadísticamente de que hay una relación entre las variables: *mejores oportunidades laborales y falta de trabajo y reducción de beneficios sociales.*

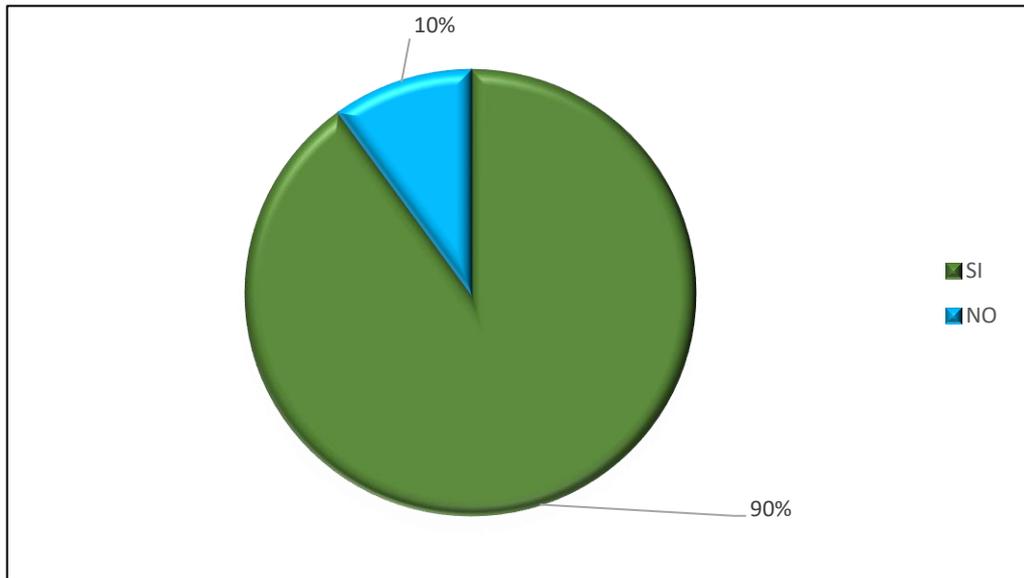
4.2.4 Hipótesis Específica 3

H_a : Los efectos jurídicos laborales generados a partir de la aplicación del contrato laboral bajo el régimen CAS, Decreto Legislativo 1057, son la discriminación de un servidor respecto a otro, cuando ambos realizan las mismas labores en la Municipalidad Distrital de Sayán entre los años 2017 al 2018.

H_o : Los efectos jurídicos laborales generados a partir de la aplicación del contrato laboral bajo el régimen CAS, Decreto Legislativo 1057, son la discriminación de un servidor respecto a otro, cuando ambos realizan las mismas labores en la Municipalidad Distrital de Sayán entre los años 2017 al 2018.

Entonces, apreciada la correlación, se sostiene que la fórmula de dicha adecuación es de una **magnitud muy buena**, según el cuadro y figura de la pregunta 7.

	Frecuencia	Porcentaje
SI	36	90%
NO	04	10%
TOTAL	40	100%



En conclusión:

Evaluados estadísticamente la información, permite establecer la aceptación de la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula; por lo consiguiente, existe convicción estadísticamente de que hay una relación entre las variables: *Aplicación del Régimen CAS, Decreto Legislativo 1057, discriminación laboral de otro servidor de otro régimen.*

Capítulo V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Discusión

En esta parte del trabajo, nos permite efectuar una contrastación y correlación, analizado los resultados de la entrevista, observando la realidad y confrontándola con los datos estadísticos, nos permitió obtener ciertas características sobre la actividad laboral bajo el régimen CAS, y el principio de primacía de los hechos en la entidad municipal de Sayán, refleja la existencia de investigaciones previos sobre esta modalidad de contratación.

Se observa que hay un alto porcentaje que nos permite concluir que se ha logrado el objetivo, así pues, un 75% de encuestados considera que, al celebrarse los contratos bajo el régimen del CAS, se ha afectado el derecho laboral que es reconocido constitucionalmente y asimismo el principio de primacía de los hechos.

Se permite aseverar en función a la tendencia estadística que constituye un acto de discriminación laboral, ya que, trabajadores que se encuentran realizando las

mismas labores se encuentran en distintos regímenes de contratación, esto en virtud a un 90% de encuestados que considera que, es discriminatorio que trabajadores que se encuentran realizando las mismas labores se encuentren en distintos regímenes laborales.

Se permite aseverar en función a la tendencia estadística mayoritaria de un 95% que estima que la contratación del personal, bajo el régimen CAS se realiza por falta de presupuesto, pues contratarlos bajo otro régimen o nombrarles implicaría de un mayor presupuesto que la Municipalidad de Sayán no lo tiene

Desde la encuesta realizada, podemos asegurar que un 55% considera que, el personal obrero administrativo de servicios, contratados bajo el régimen CAS trasgreden los derechos laborales que se encuentran bajo el régimen del CAS, pero aun así debe continuar porque no hay otras opciones laborales.

5.2 Conclusiones

Primero: Las entidades públicas como la entidad municipal de Sayán celebraron contratos en el régimen CAS, cuando a los empleadores le correspondía otro régimen con mejores beneficios afectando al principio de primacía de los hechos.

Segundo: La entidad municipal de Sayán, optó por contratar a los empleadores en el régimen CAS, por cuanto el presupuesto que está destinado para la contratación de personal es estrictamente para dicho régimen y además que no hay presupuesto para nombramiento de trabajadores.

Tercero: Los efectos jurídicos laborales generados a partir de la aplicación del contrato laboral en el régimen CAS, Dec. Leg. 1057, son la discriminación

de un servidor respecto a otro, el recorte de sus beneficios laborales, falta de incentivos y mejoras en la escala remunerativa.

Cuarto: Existe una correspondencia con la dimensión, mejores oportunidades de trabajo y más remunerados y el reconocimiento de todos sus beneficios sociales; sin embargo, en nuestro medio, la necesidad de trabajo y la falta de empleo son los factores que le obligan a los servidores a emplearse bajo el régimen CAS.

Quinto: Ante las demandas que se interponen solicitando el reconocimiento de los beneficios sociales de los empleadores en el régimen CAS, antes que el documento de contratación los jueces valoran la realidad del trabajador administrativo.

5.3 Recomendaciones

Primero: Cuando se promulgó el Dec. Leg. 1057, contrato CAS, se buscó darle mejores condiciones al trabajador administrativo, hoy esta ley ya no es acorde a la naturaleza laboral por lo que se recomienda buscar mejores condiciones de trabajo que deben estar plasmados en una nueva ley.

Segundo: Al Estado le corresponde ejercer una función tuitiva sobre los derechos laborales, por lo que en cumplimiento de esa función se recomienda que debe procurar otorgarle las mejores prerrogativas al servidor estatal.

Tercero: Al realizar una misma labor los empleadores contratados por el régimen CAS, Dec. Leg. 1057 y de otros regímenes existe una evidente discriminación laboral, por lo que se recomienda en lo posible buscar la equidad al cumplir con los derechos laborales, de esta manera se estará cumpliendo con lo que promueve la Carta Magna, la igualdad de todos.

Cuarto: Ante una acción en el órgano jurisdiccional por parte de un trabajador bajo el contrato CAS, en lo posible el Aquo, debe reconocerle sus derechos que le corresponde, es decir debe procurar tener en cuenta el principio de primacía de los hechos.

Quinto: Se recomienda a los trabajadores organizarse con el propósito de tener charlas a fin de que conozcan sus derechos y que estos se reconozcan en todo estado de derecho.

Capítulo VI

FUENTES DE INFORMACIÓN

6.1 Fuentes Bibliográficas

Díaz, T. T., & Benavidez, C. M. (2016). *Derecho Individual del Trabajo. Nuevas Tendencias en el Proceso de Globalización de la Economía* (II ed.). Cercado de Lima, Lima, Perú: GRIJLEY E.I.R.L.

Gómez, F. (2007). *Las Relaciones Individuales de Trabajo* (II ed.). Cercado de Lima, Lima, Perú: San Marcos.

Toyama, J. (2005). *Instituciones del Derecho Laboral* (II ed.). Miraflores, Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.

6.2 Fuentes Electrónicas

Bacilio, O. D. (2018). *Los principios del derecho del tarbajo y su afectación por la aplicación del CAS*, . Obtenido de Tesis para optar el título de abogado. Universidad César Vallejo – Trujillo – Perú:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/38080/bacilio_ao.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Beltrán, C. R. (05 de 2018). *Contrato realidad: afectaciones al empleado cuando se le da la figura de otra modalidad de contratación*. Obtenido de Trabajo de Grado para optar al título de Abogado. Universidad Católica de Colombia:
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/16028/1/CONTRATO%20REALIDAD%20AFECTACIONES%20AL%20EMPLEADO.pdf>

Mendoza, G. S. (2012). *El Contrato Administrativo de Servicios y su incidencia en la albor administrativa en el sector público*. Obtenido de Tesis para obtener el grado de magister scientiae en Derecho. Universidad Nacional del Altiplano – Puno – Perú:
<http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/336/EPG664-00664-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ospina, L. F., & Castaño, J. (2015). *El principio de la realidad sobre la formalidad en lo que respecta a la subordinación, en los contratos de servicio en la jurisprudencia del Consejo del Estado*. Obtenido de Trabajo de grado presentado para optar al título de abogada. universidad de Manizales - Colombia:
http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2472/Ospina_%20Luisa_F.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

01. Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>General ¿Por qué la Municipalidad Distrital de Sayán, años 2017 al 2018, optaron por contratar a los trabajadores bajo el régimen CAS, en vez del régimen de trabajo según el D.L. 728, pese que los servidores cumplen con las mismas características laborales de esta norma?</p> <p>Específicos ¿Por qué la Municipalidad Distrital de Sayán, año 2017 al 2018, optaron por contratar a los trabajadores bajo el régimen CAS, en vez del régimen de trabajo según el D.L. 728, pese que los servidores cumplen con las mismas características laborales de esta norma?</p> <p>¿Cuáles son los factores para que los servidores y empleados públicos opten por someterse al régimen CAS, cuando deberían optar por el régimen laboral del D.L. N° 728, Municipalidad Distrital de Sayán, ¿años 2017 al 2018?</p> <p>¿Cuáles son los efectos de la aplicación del contrato bajo el régimen CAS en la Municipalidad Distrital de Sayán entre los años 2017 al 2018?</p>	<p>General Determinar en qué medida los contratos que se celebran bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios, CAS afectan el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Distrital de Sayán, años 2017 al 2018.</p> <p>Específicos Analizar por qué la Municipalidad Distrital de Sayán durante los años 2017 al 2018, optó por contratar a los trabajadores bajo el régimen CAS, en vez del régimen de trabajo según el D.L. 728, pese que los servidores cumplen con las mismas características laborales de esta norma.</p> <p>Determinar cuáles son los factores para que los servidores y empleados públicos opten por someterse al régimen CAS, cuando deberían optar por el régimen laboral del D.L. N° 728 Municipalidad Distrital de Sayán durante los años 2017 al 2018.</p> <p>Señalar cuáles son los efectos de la aplicación del contrato bajo el régimen CAS en la Municipalidad Distrital de Sayán entre los años 2017 al 2018.</p>	<p>General Si las entidades celebran contratos bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios, CAS, entonces están afectando el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Distrital de Sayán, Años 2017 al 2018.</p> <p>Específica Se ha determinado que el factor presupuestal influye para la contratación administrativa de servicios del personal obrero en la Municipalidad Distrital de Sayán, años 2017 al 2018.</p> <p>El factor presupuestal constituye el indicador más importante que influye en la contratación administrativa de servicios del personal obrero en la Municipalidad Distrital de Sayán, años 2017 al 2018, por cuanto no le permite incorporar trabajadores bajo el régimen del Dec. Leg. 728, debido a que resulta más oneroso para el erario nacional.</p> <p>La falta de igualdad con otros trabajadores, la falta de respeto de los derechos laborales son los efectos de la aplicación del contrato bajo el régimen CAS, son en la Municipalidad Distrital de Sayán entre los años 2017 al 2018.</p>	<p>Variable 1 Régimen del contrato Administrativo de Servicios - CAS</p> <p>Variable 2 Principio de Primacía de la Realidad</p>	<p>Normas positivas</p> <p>Ámbito de aplicación administrativa</p> <p>Ámbito de aplicación municipal</p> <p>Relación Laboral</p> <p>Beneficios Sociales</p> <p>Aplicación de la norma</p>	<p>Constitución Política del Estado</p> <p>Decreto Legislativo N° 1057</p> <p>Contratos CAS</p> <p>Formalización de contrato</p> <p>Ordenanzas</p> <p>Acuerdo intrapartes</p> <p>Informalidad</p> <p>Precariedad</p> <p>Incumplimiento de los beneficios sociales</p> <p>Falta de garantía laboral</p> <p>Falta de Seguridad Social</p> <p>Incumplimiento por el empleador</p> <p>Omisión de la autoridad de SUNAFIL</p> <p>Protección del Órgano Jurisdiccional</p>	<p>Tipo e Investigación:</p> <p>Diseño Metodológico La investigación es de tipo no experimental, descriptivo y de corte transversal.</p> <p>Tipo: Aplicada – Explicativo correlacional</p> <p>Enfoque: El enfoque de la investigación es cualitativo y cuantitativo (mixto)</p> <p>Población y Muestra</p> <p>Población 40 personas 05 casos contrato CAS</p> <p>Técnicas e Instrumentos: Encuesta, análisis documental,</p> <p>Autor: Ordinola, Dudley 2019.</p>

02. Instrumentos para la toma de datos



CUESTIONARIO PARA LA EXPOSICIÓN DE LA TESIS DE INVESTIGACIÓN

Esta encuesta se realiza en el marco del tema de investigación para conferirse el título de abogado de la UNJFSC. La presente tesis lleva por título: **CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS Y LA AFECTACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAYÁN, AÑOS 2017 AL 2018**

Por favor, marcar con una (X) lo que crea conveniente.

I. CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS (CAS)

1. ¿De acuerdo a su apreciación actual, considera que todos los trabajadores se encuentran verdaderamente protegidos tal como ordena la Carta Magna?
 - a) Si
 - b) No
2. ¿Considera que los contratos administrativos de servicios (CAS) afectan al trabajador o servidor público?
 - a) Si
 - b) No
3. ¿Considera que los contratos administrativos de servicios (CAS) afectan el Principio de Primacía de la Realidad y al derecho al trabajo?
 - a) Si
 - b) No
4. ¿Concibes que, por la carencia de trabajo, los contratos administrativos de servicios (CAS) deben subsistir en nuestro medio a pesar de que el Estado no tenga mayores obligaciones?
 - a) Si
 - b) No
5. ¿Considera que las entidades del Estado que celebran contratos bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios, CAS, afectan el principio de primacía de la realidad?
 - a) Si
 - b) No
6. ¿Considera que, al celebrarse los contratos bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios, CAS, ¿afectan el derecho al trabajo que constitucionalmente se encuentra protegido?
 - a) Si
 - b) No
7. ¿Considera que es discriminatorio que trabajadores que se encuentran realizando las mismas labores se encuentren en distintos regímenes de contratación Administrativo de Servicios?
 - a) Si

- b) No
- 8. ¿Considera que la contratación administrativa de servicios del personal obrero, bajo el régimen CAS se realiza por falta de presupuesto?
 - a) Si
 - b) No
- 9. ¿Considera que para el Estado es más ventajoso someter a los servidores una contratación administrativa de servicios bajo el régimen CAS?
 - a) Si
 - b) No
- 10. ¿Considera que la contratación administrativa de servicios del personal obrero, bajo el régimen CAS pese a que vulnera el derecho a la libertad de trabajo debe persistir porque no hay presupuesto para pagarle todos sus beneficios sociales?
 - a) Si
 - b) No

II. PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

- 11. ¿Considera que ante las demandas que se interponen para el reconocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores bajo el régimen CAS, los jueces le dan la razón?
 - a) Sí
 - b) No
- 12. ¿Considera que ante las demandas que se interponen para el reconocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores bajo el régimen CAS, antes que el documento de contratación los jueces deben valorar la realidad del trabajador administrativo?
 - a) Sí
 - b) No
- 13. ¿Considera que el Decreto Legislativo N° 1057 que establece el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), le restringe derechos a los trabajadores en comparación con otros regímenes laborales?
 - a) Si
 - b) No
- 14. ¿Considera que el Decreto Legislativo N° 728 es más beneficioso para los trabajadores administrativos en cuanto a sus beneficios sociales en comparación con el Decreto Legislativo N° 1057 que establece el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), les restringe derechos a los trabajadores en comparación con otros regímenes laborales?
 - a) Si
 - b) No
- 15. ¿Estás de acuerdo que el Decreto Legislativo N° 1057 que establece el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), se derogue?
 - a) Si
 - b) No
- 16. ¿Considera que el principio de primacía de la realidad sigue privilegiándose por el órgano jurisdiccional?
 - a) Sí
 - b) No